

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° 2011/22 DU 25 JUIN 2011

	<u>Pages</u>
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.....	132

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/22

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 5 du 17 février 2011 relatif aux absences pour maladie ou accident	4
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 6 du 14 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2011	6
Canne à sucre (culture [Martinique]) : accord du 1 ^{er} février 2011 relatif aux salaires pour 2011	9
Habillement (succursales) : accord du 4 avril 2001 relatif aux salaires minimaux pour 2011	11
Huissiers de justice : avenant « Salaires » n° 40 du 28 avril 2011	14
Jardineries et graineteries : accord du 30 mars 2011 relatif à la formation professionnelle..	17
Jardineries et graineteries : accord « Salaires » du 31 mars 2011	19
Jeunes demandeurs d'emploi (accès à l'emploi) : accord du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès à l'emploi	21
Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : avenant du 1 ^{er} avril 2011 relatif à la retraite	26
Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : accord du 19 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques	29
Métallurgie (Calvados) : accord du 14 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires minimaux annuels garantis.....	38
Métallurgie (Côte-d'Or) : accord du 7 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales garanties annuelles et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2011	41
Métallurgie (Gard et Lozère) : avenant du 11 janvier 2011 relatif à la période d'essai, à la retraite et à l'indemnité de licenciement	46
Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 7 avril 2011 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques.....	55
Métallurgie (Somme [Vimeu]) : accord du 1 ^{er} avril 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011	63
Métallurgie (Somme [Vimeu]) : accord du 1 ^{er} avril 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2011	66
Métallurgie (Vaucluse) : avenant n° 61 du 18 mars 2011 relatif à la valeur du point et aux taux garantis annuels pour l'année 2011	69

Métallurgie (Vendée) : accord du 7 avril 2011 relatif à l'indemnité de panier.....	72
Métallurgie (Vendée) : accord du 7 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mai 2011	73
Métallurgie (Vendée) : accord du 7 avril 2011 relatif aux taux effectifs garantis annuels au 1^{er} janvier 2011	79
Remontées mécaniques : avenant n° 45 du 14 janvier 2011 relatif à la rémunération	81
Remontées mécaniques : avenant n° 46 du 14 janvier 2011 relatif aux intempéries	83
Remontées mécaniques : avenant n° 47 du 14 janvier 2011 relatif à la prime d'ancienneté..	85
Remontées mécaniques : avenant n° 48 du 14 janvier 2011 relatif au travail de nuit	88
Remontées mécaniques : avenant n° 49 du 14 janvier 2011 relatif aux dispositions particulières aux ouvriers et employés	90
Remontées mécaniques : avenant n° 50 du 14 janvier 2011 relatif à la durée du travail	98
Sucrière et rhumière (industrie [Martinique]) : accord du 11 mars 2011 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2011.....	100
Tribunaux de commerce (greffes) : accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires, classification et primes pour 2011	102
Tuiles et briques (industrie) : accord du 15 décembre 2010 portant avenant à l'accord du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle hommes-femmes.....	105
Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage) : accord du 10 février 2011 relatif à la valeur du point et aux salaires	112
Voyages et tourisme (agences) : accord du 2 février 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	113

Brochure n° 3353

Convention collective nationale
IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

AVENANT N° 5 DU 17 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

NOR : ASET1150710M
IDCC : 2706

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 19.5 « Absences pour maladie » de la convention collective.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article 19.5 est ainsi libellé :

« Le salarié absent pour maladie ou accident doit prévenir immédiatement son employeur, puis justifier de son état de santé dans les 48 heures, par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée prévue de l'arrêt de travail.

L'employeur peut demander, si la rémunération du salarié est maintenue, à ses frais, une contre-visite ; en tout état de cause, il peut se prévaloir des résultats de celle qu'aurait fait effectuer pendant la cessation du travail tout organisme d'assurance ou de retraite auquel le salarié serait affilié.

Sans préjudice des règles applicables aux accidents du travail ou maladie professionnelle, après 1 an d'ancienneté dans l'étude, la rémunération est maintenue aux salariés dans les conditions ci-après :

- le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice effectif des indemnités journalières du régime général de la sécurité sociale ;
- l'indemnité nette est calculée pour compléter, à compter du 3^e jour calendaire d'absence, les indemnités journalières de la sécurité sociale, jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période, et ce durant 2 mois ;
- les indemnités journalières servies à ce titre par la sécurité sociale peuvent être versées directement à l'employeur, lequel se trouve alors de plein droit subrogé dans les droits de l'intéressé à ces indemnités.

En tout état de cause, les règles de maintien de salaire ci-dessus ne peuvent conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à son salaire net d'activité.

Si plusieurs absences de maladie ou d'accident du travail, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, interviennent au cours d'une période de 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne pourra excéder 60 jours calendaires à compter du premier arrêt ayant donné lieu à une indemnisation à 100 %.

En conséquence, les périodes d'absence s'entendent déduction faite des jours d'absence déjà indemnisés au cours des 12 mois précédents.

A partir du 61^e jour de maladie continue ou discontinue sur une année glissante, le régime de prévoyance prendra le relais dès que les négociations en la matière auront abouti.

A partir du 61^e jour de maladie continue ou discontinue sur une année glissante, le régime de prévoyance prendra le relais dès que les négociations en la matière auront abouti.

Les avantages résultant des dispositions qui précèdent ne se cumulent pas avec ceux des régimes institués dans les études avant l'entrée en vigueur du présent accord et qui accorderaient des avantages au moins similaires ou équivalents. »

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales

ASPAJ ;

IFPPC ;

AMJ.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FSE CGT.

Brochure n° 3353

Convention collective nationale

**IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

AVENANT N° 6 DU 14 AVRIL 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2011

NOR : ASET1150714M

IDCC : 2706

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} avril 2011, une revalorisation de 2,1 % des salaires minimaux de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

Filière administrative

Employés

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A1	1 400
A2a	1 440
A2b	1 550
A2c	1 590
A3a	1 630
A3b	1 725
A3c	1 825

TAM

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
A4a	1 880
A4b	1 980
A4c	2 300

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
I	2 500
II	2 860

Filière technique

Employés

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
Néant	Sans objet
T2a	1 440
T2b	1 540
T2c	1 590
T3a	1 645
T3b	1 725
T3c	1 880
T3d	1 980

TAM

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
T4a	2 180
T4b	2 340
T4c	2 605

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL
I	2 760
II	2 910

Filière collaborateurs

(En euros.)

ÉCHELON	DÉFINITION	SALAIRE
Néant	Précision : dans la famille collaborateurs le niveau 2a n'existe pas	
C2b	Collaborateur débutant	1 680
C3a	Collaborateur expérimenté	2 000
C3b	Collaborateur maîtrise	2 300

Les partenaires s'accordent, s'agissant du statut des cadres, de corrélér progressivement la rémunération au plafond de sécurité sociale (PLFSS). Le système envisagé est de :

- fixer un niveau d'accès au statut cadre en pourcentage du PLFSS.
- fixer un niveau de statut cadre confirmé en pourcentage du PLFSS en 2011 et en valeur absolue au 1^{er} janvier 2012.

(En euros.)

ÉCHELON	DÉFINITION	PLFSS	%	
C4a	Cadre collaborateur niveau 1	2 946,00	95 %	2 798,40
C4b	Cadre collaborateur niveau 2	2 946,00	100 %	2 946,00

Le calendrier de rattrapage du PLFSS est mis en œuvre selon l'échéancier suivant :

(En euros.)

ÉCH.	GRILLE	PLFSS 2011	95 % DU PLAFOND au 1 ^{er} septembre 2011	97 % DU PLAFOND au 1 ^{er} janvier 2012	100 % DU PLAFOND au 1 ^{er} janvier 2013
C4a	2 740,00	2 946,00	2 798,70	2 857,62	-

(En euros.)

ÉCH.	GRILLE	PLFSS 2011	100 % DU PLAFOND au 1 ^{er} septembre 2011	AU 1 ^{ER} JANVIER 2012
C4b	2 850,00	2 946,00	2 946,00	3 000,00

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ASPAJ ;
IFPPC ;
AMJ.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;
FSE CGT.

Convention collective départementale
IDCC : 2535. – CULTURE DE LA CANNE À SUCRE
(Martinique)
(1^{er} septembre 1956)

ACCORD DU 1^{ER} FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR 2011

NOR : ASET1150722M
IDCC : 2535

Entre :

Le CODERUM ;

Le CTCS ;

La NEISSON,

D'une part, et

La CSTM ;

La CGTM ;

L'UGTM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Grille des salaires : barème au premier jour de récolte

(En euros.)

Coupe de la canne	
Coupe à la toise	0,32
Coupe tonne laissée à terre	24,78
Chauffeurs	
Chauffeur tracteur à roues débutant	9,07
Chauffeur tracteur à roues confirmé	9,10
Chauffeur cane loader, transloader, bull, pelles débutant	9,13
Chauffeur cane loader, transloader, bull, pelles confirmé	9,20
Chauffeur de machine débutant	9,44
Chauffeur de machine confirmé	10,58

La durée exigée pour devenir chauffeur confirmé dans chaque catégorie de chauffeur est de deux campagnes complètes.

2. Passage de 39 à 35 heures

Les salariés bénéficiant d'un salaire supérieur à cette grille se verront appliquer, dans le cadre du rattrapage du passage de 39 à 35 heures, d'une augmentation de 1 %.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065

Convention collective nationale
IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE
AU DÉTAIL D'HABILLEMENT

ACCORD DU 4 AVRIL 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2011

NOR : ASET1150726M
IDCC : 675

Entre :

La fédération des enseignes de l'habillement,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit à compter du premier jour du mois suivant le mois de la date dépôt du présent accord.

Article 1^{er}

Le barème des salaires mensuels minimaux garantis, applicable en France métropolitaine, pour un horaire forfaitaire de 151,67 heures des salariés visés par les avenants et annexes de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972, est fixé comme suit :

Salaires mensuels minimaux garantis

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE
Employés	
A	1 365
B	1 368
C	1 369
D	1 370
E	1 379
F	1 380
G	1 395

CATÉGORIE	SALAIRE
H	1 410
Agents de maîtrise	
A	1 465
B	1 505
C	1 625
Cadres	
A1	1 760
A2	1 785
B1	1 920
B2	2 189
C1	2 425
C2	2 722
D1	3 558
D2	4 324

Ces rémunérations sont applicables au prorata de l'horaire hebdomadaire pour les salariés à temps partiel et au prorata de la durée de présence pour les salariés qui entrent ou sortent de l'entreprise en cours de mois.

Article 2

Primes d'ancienneté

Les montants des primes mensuelles d'ancienneté calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisés en vertu de l'article 31 de la façon suivante :

Montants des primes d'ancienneté applicables

(En euros.)

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
Employés						
A	25,80	51,61	77,23	103,03	128,85	171,60
B	26,01	51,83	77,83	103,85	129,85	173,02
C	26,20	52,21	78,43	104,44	130,64	174,18
D	26,35	52,71	79,08	105,43	131,98	176,03
E	26,73	53,63	80,36	107,08	133,99	178,40
F	27,12	54,27	81,39	108,51	135,65	180,92
G	27,60	55,21	83,00	110,60	138,22	184,34
H	28,41	56,64	84,88	113,28	141,69	188,81
Agents de maîtrise						
A	29,11	58,22	87,33	116,44	145,54	194,07
B	30,40	60,81	91,21	121,79	152,20	202,75

CATÉGORIE	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS
C	33,04	66,25	99,30	132,34	165,57	220,75
Cadres						
A1	36,98	73,96	110,78	147,75	184,74	246,37
A2	38,20	76,40	114,60	152,81	191,01	254,67
B1	40,88	81,76	122,82	163,70	204,58	272,72
B2	46,60	93,04	139,64	186,08	232,68	310,19
C1	51,36	102,71	154,06	205,41	256,77	342,23
C2	58,85	117,71	176,57	235,43	294,28	392,54
D1	76,11	152,23	228,34	304,28	380,40	507,19
D2	92,51	185,01	277,68	370,02	462,69	616,87

Les primes mensuelles d'ancienneté sont établies selon les valeurs ci-dessus pour un horaire de 151,67 heures par mois. Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté demeure incluse forfaitairement dans la rémunération perçue.

Il est rappelé que leur rémunération ne pourra en aucun cas être inférieure au minimum garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date dépôt du présent accord.

Article 4

Publicité et extension

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 4 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3037

Convention collective nationale

IDCC : 1921. – PERSONNEL DES HUISSIERS DE JUSTICE

AVENANT « SALAIRES » N° 40 DU 28 AVRIL 2011

NOR : ASET1150717M

IDCC : 1921

Entre :

La CNHJ ;

Le SNHJ,

D'une part, et

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

Article unique

A compter du 1^{er} janvier 2011, la nouvelle grille des salaires s'établit comme suit :

La valeur du point dite « valeur de référence » est portée à 5,31 €.

La valeur du point dite « valeur complémentaire » est de 5,25 €.

La classification des salaires minima de la profession pour la durée légale du travail (151,67 heures mensuelles) est établie conformément au tableau ci-dessous.

(En euros.)

CAT.	COEF.	CLASSIFICATION	SALAIRE brut
1	262	Personnel d'entretien	1 391,22
2	272	Personnel qui assure les travaux de bureau (photocopies, classement, affranchissement, accueil et autres tâches similaires) Appariteur-coursier	1 443,72

CAT.	COEF.	CLASSIFICATION	SALAIRE brut
3	278	Secrétaire (BEP). Personnel capable de contrôler les mentions essentielles d'un acte, de le mettre en forme, de le régulariser (répertoire). Connaissance de la bureautique et du traitement de textes, accueil, prise de rendez-vous Secrétaire sous tutorat (d'une autre secrétaire et d'un associé), quelle que soit sa future fonction, ayant une bonne connaissance de la bureautique Clerc significateur assermenté ayant moins de 5 ans d'ancienneté Salarié qui se destine à la profession d'huissier, titulaire d'un master 1 de la faculté, qui ne suit pas encore les formations de l'Ecole nationale de procédure	1 475,22
4	282	Clerc significateur titulaire du CQP (*) de clerc significateur délivré par l'Ecole nationale de procédure ou clerc significateur ayant plus de 5 ans d'ancienneté Secrétaire, même poste que pour la catégorie 3, mais ayant obtenu le CQP (*) de secrétaire	1 496,22
5	296	Clerc qui maîtrise la terminologie juridique, procède à l'ouverture des dossiers, assure le suivi des procédures et de la comptabilité des dossiers Titulaire du master 1 en formation à l'Ecole nationale de procédure. Aide-comptable Secrétaire gestionnaire de dossiers. Organise les procédures contentieuses et gère son portefeuille avec le soutien d'un autre salarié, mais sait gérer une relation client	1 569,72
6	316	Clerc aux procédures titulaire du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure Employé assurant la comptabilité des dossiers ainsi que celle de l'étude Personnel titulaire de l'ancien diplôme du 2 ^e cycle de l'Ecole nationale de procédure Secrétaire gestionnaire de dossiers confirmée. Sait entretenir, mais aussi faire évoluer une relation clientèle	1 674,72
7	333	Clerc aux procédures ayant plus de 2 ans d'expérience après l'obtention du CQP (*) de clerc aux procédures délivré par l'Ecole nationale de procédure, à quoi s'ajoutent des compétences particulières telles qu'être capable de recherches juridiques, de soutenir une argumentation juridique. Prise de titre, connaissance des procédures particulières, rôle de conseil auprès de la clientèle, ouverture des dossiers, comptabilité dossier voire générale Personnel titulaire de l'ancien examen de fin d'étude de l'Ecole nationale de procédure	1 763,97
8	382	Clerc expert titulaire du CQP (*) de clerc expert délivré par l'Ecole nationale de procédure Clerc habilité aux constats tel que défini par l'article 1 ^{er} bis de l'ordonnance n° 45-2592 du 2 novembre 1945, modifié par la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 (décret n° 92-984 du 9 septembre 1992, modifié par décret n° 94-299 du 12 avril 1994)	2 021,22
9	422	Titulaire de l'examen professionnel Responsable de service	2 231,22
10	480	Collaborateur direct du titulaire : juriste qualifié maîtrisant parfaitement la procédure civile	2 535,72

CAT.	COEF.	CLASSIFICATION	SALAIRE brut
Cadres			
11	540	Principal clerc : juriste qualifié remplissant les conditions pour être habilité aux constats, collaborateurs direct du titulaire maîtrisant parfaitement la procédure civile, la comptabilité des dossiers ainsi que la gestion comptable, administrative, sociale et humaine de l'étude	2 850,72
12	640	Principal clerc : même définition que ci-dessus ayant au moins 10 ans d'expérience dans la fonction	3 375,72
(*) Certificat de qualification professionnelle.			

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD DU 30 MARS 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150734M
IDCC : 1760

PRÉAMBULE

L'accord du 29 mars 2005 relatif aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle a défini les modalités de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation dans les entreprises de jardineries-graineteries.

Les organisations signataires du présent accord décident des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés sont les suivants :

- les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation externe dans le cadre du contrat de professionnalisation ;

L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant :

- 12 € de l'heure, dont 9,15 € au maximum TTC ou net de taxes au titre des coûts pédagogiques ;
- les actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation.

L'OPCA de branche finance les périodes de formation réalisées par un organisme de formation externe. L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 25 € au maximum de l'heure TTC ou net de taxes.

La CPNEFP de la branche, sur proposition de l'OPCA de branche, pourra revoir les montants des forfaits définis au présent accord entre deux négociations de branche sur la formation.

Article 2

Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en application au 1^{er} janvier 2011.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt.

Article 3

Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 30 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNMJ.

Syndicats de salariés :

FGTA CGT-FO ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD « SALAIRES » DU 31 MARS 2011

NOR : ASET1150733M
IDCC : 1760

Entre :
La FNMJ,
D'une part, et
La FGTA FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires applicable au 1^{er} juillet 2011, base 151,67 heures

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie-graineterie Employé de bureau	8,86	1 372,61	9,05
160	Employé de jardinerie Vendeur 1 ^{er} échelon Caissier 1 ^{er} échelon	8,68	1 388,24	9,15
165	Agent administratif	8,46	1 395,95	9,20
170	Vendeur 2 ^e échelon Caissier 2 ^e échelon	8,28	1 408,29	9,29
175	Secrétaire	8,10	1 417,54	9,35
180	Vendeur confirmé	7,97	1 434,51	9,46
190	Responsable de rayons	7,92	1 505,46	9,93
200	Responsable de secteur	7,87	1 573,33	10,37
220	Adjoint de direction	7,87	1 730,67	11,41
260	Responsable de point de vente	7,90	2 053,05	13,54

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
350	Directeur	7,88	2 757,96	18,18
400	Directeur régional	7,88	3 151,29	20,78

Article 2

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 31 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel
ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DEMANDEURS D'EMPLOI
DANS LEUR ACCÈS À L'EMPLOI

ACCORD DU 7 AVRIL 2011
RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS LEUR ACCÈS À L'EMPLOI
NOR : ASET1150705M

Les plus ou moins grandes difficultés ou facilités que les jeunes ont à s'insérer dans l'emploi sont largement fonction du niveau de la croissance économique et de l'organisation du marché du travail.

Elles peuvent également tenir à une inadéquation de la formation initiale qu'ils ont reçue aux besoins des entreprises.

Les jeunes rencontrent des obstacles différents, en fonction de leur situation à la sortie du système éducatif, pour accéder à un emploi et des réponses spécifiques et adaptées à leur situation doivent y être apportées en termes d'accompagnement.

Afin d'aider les jeunes à accéder au marché du travail, à la suite des difficultés conjoncturelles récentes, des mesures concrètes et temporaires sont prévues par le présent accord, dont certaines sont financées, à titre exceptionnel, par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, bien qu'elles ne relèvent pas de ses responsabilités.

I. – Accompagnement individuel renforcé des jeunes
ayant des difficultés d'accès à l'emploi

Le renforcement de l'accompagnement des jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi, afin d'améliorer leur entrée sur le marché du travail, constitue une priorité pour les signataires du présent accord.

Article 1^{er}

Les « décrocheurs »

L'accompagnement des jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme (y compris ceux dont le contrat en alternance a été rompu) doit prioritairement viser à leur permettre d'accéder à un premier emploi.

Il concerne les jeunes :

- sortis du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ;
- sortis de l'enseignement professionnel sans diplôme ;
- sortis des seconds cycles de l'enseignement général ou technologique sans avoir obtenu le baccalauréat.

L'objectif de cet accompagnement est de leur permettre d'acquérir les savoirs nécessaires à l'accès à l'emploi et les prérequis de base (savoir lire mais aussi savoir utiliser les outils informatiques ou bénéficier d'une formation en langue) et ensuite leur permettre d'accéder à une qualification,

notamment par les formations en alternance et/ou la préparation opérationnelle à l'emploi dès lors qu'une offre d'emploi a été déposée à Pôle emploi par une entreprise.

A cet égard, les signataires du présent accord demandent qu'une part des 30 000 préparations opérationnelles à l'emploi et actions de formation préalables au recrutement, prévues à l'article 7 du présent accord, bénéficie aux « jeunes décrocheurs ».

Ils demandent également qu'une part significative des actions de formation pour la lutte contre l'illettrisme et celles relatives au développement d'un socle de connaissances et de compétences minimales, prévues à l'article 8 du présent accord, leur bénéficient.

Les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement ainsi que sa durée seront adaptées à la situation du bénéficiaire par rapport à l'emploi. Le contenu de l'accompagnement sera défini par un cahier des charges élaboré paritairement.

Quelles que soient les mesures d'accompagnement mises en œuvre en amont de l'accès à l'emploi, les jeunes concernés bénéficieront d'un appui individualisé à leur arrivée au sein de l'entreprise.

Cet accompagnement devra bénéficier à au moins 20 000 jeunes en 2011.

Les organisations signataires du présent accord demandent aux missions locales de prendre en charge la mise en œuvre de cet accompagnement qui répond à leur mission, en liaison avec Pôle emploi.

Afin de permettre au dispositif de s'appliquer sans délai, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels passera une convention avec l'Etat, dans la limite de 30 millions d'euros, pour allouer aux missions locales le financement de ces opérations d'accompagnement, telles que définies dans le cahier des charges prévu ci-dessus.

Article 2

Les jeunes ayant intégré un cursus dans l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés à s'insérer professionnellement

Certains jeunes ayant intégré l'enseignement supérieur peuvent rencontrer des difficultés à s'insérer professionnellement dans un emploi. Il en est de même pour certains jeunes qui, à la fin de leur cursus universitaire, rencontrent des difficultés à trouver un emploi en cohérence avec leur niveau d'études.

L'accompagnement de ces jeunes est destiné à les mettre en relation avec les entreprises. Il comprend, en outre, pour ceux qui le nécessitent, une formation passerelle vers l'emploi adaptée à des métiers identifiés dans l'entreprise qui peut prendre la forme d'une formation courte, ou d'une préparation opérationnelle à l'emploi lorsqu'une offre d'emploi a été déposée à Pôle emploi par l'entreprise.

A cet égard, les signataires du présent accord demandent qu'une part des 30 000 préparations opérationnelles à l'emploi et actions de formations préalable au recrutement, prévues à l'article 7 du présent accord bénéficie, aux jeunes visés au présent article.

Quelles que soient les mesures d'accompagnement mises en œuvre en amont de l'accès à l'emploi, les jeunes concernés bénéficieront d'un appui individualisé à leur arrivée au sein de l'entreprise.

A titre exceptionnel, et sans préjuger du résultat des négociations en cours entre les partenaires sociaux sur le rôle et les missions de l'APEC, l'accompagnement est assuré par l'APEC.

Dans ce cadre, 25 000 jeunes feront l'objet d'un accompagnement en 2011 et 25 000 en 2012.

Sans préjuger des missions qui seront confiées par les partenaires sociaux à l'APEC, les organisations signataires du présent accord conviennent qu'en 2011 et en 2012, une part des réserves de l'APEC, estimée à 20 millions d'euros par an, est affectée au financement de l'ensemble des éléments de cet accompagnement.

Les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement ainsi que sa durée seront adaptées à la situation du bénéficiaire par rapport à l'emploi. Le contenu de l'accompagnement sera défini par un cahier des charges élaboré paritairement.

Article 3

Les jeunes ayant un diplôme et/ou une qualification reconnue et rencontrant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable

L'accompagnement des jeunes qui ont un diplôme et/ou une qualification reconnue (y compris ceux issus d'un contrat en alternance) mais qui rencontrent des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable doit viser à leur apporter un appui en termes d'intermédiation avec les entreprises et, le cas échéant, d'ajustement en termes de compétences.

Si, au regard des besoins identifiés par les entreprises, y compris sous forme d'offres d'emploi déposées à Pôle emploi, l'accompagnement fait apparaître la nécessité pour le jeune de se former ou de se réorienter au moyen d'une formation, les formations en alternance et/ou la préparation opérationnelle à l'emploi seront privilégiées.

A cet égard, les signataires du présent accord demandent qu'une part des 30 000 préparations opérationnelles à l'emploi et actions de formations préalable au recrutement, prévues à l'article 7 du présent accord, bénéficie aux jeunes visés au présent article.

Quelles que soient les mesures d'accompagnement mises en œuvre en amont de l'accès à l'emploi, les jeunes concernés bénéficieront d'un appui individualisé à leur arrivée au sein de l'entreprise.

Les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement ainsi que sa durée seront adaptées à la situation du bénéficiaire par rapport à l'emploi. Le contenu de l'accompagnement sera défini par un cahier des charges élaboré paritairement.

Les organisations signataires du présent accord demandent à Pôle emploi, qui pourra notamment en déléguer une partie à des opérateurs privés de placement, de prendre en charge la mise en œuvre de cet accompagnement.

Cet accompagnement devra bénéficier à au moins 20 000 jeunes en 2011.

Afin de permettre au dispositif de s'appliquer sans délai, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels passera une convention avec l'Etat, dans la limite de 30 millions d'euros, pour allouer à Pôle emploi le financement des opérations d'accompagnement, telles que définies dans le cahier des charges prévu ci-dessus.

Article 4

Financement

1. Lorsque les dispositifs d'accompagnement visés aux articles 1^{er}, 2 et 3 ci-dessus conduiront à des actions de formation, celles-ci seront financées par le FPSPP.

2. L'ensemble des actions d'accompagnement (à l'exception de celles visées à l'article 2) et de formation prévues au point 1 du présent article seront financées par le FPSPP à hauteur maximale du montant de la reprise des dotations 2010 en fonds réservés non mobilisés par les OPCA dans le cadre de la péréquation sur la professionnalisation.

3. A l'appui de ces financements, il pourra être fait appel à la mobilisation des fonds des axes 1 et 2 du FSE dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Article 5

Coordination et suivi

Les organisations signataires du présent accord demandent que les sous-préfets soient chargés de coordonner le suivi des différentes mesures d'accompagnement prévues aux articles 1^{er}, 2 et 3 ci-dessus, en lien avec les opérateurs concernés et, suivant les cas, les instances paritaires régionales de Pôle emploi ou les comités paritaires régionaux de l'APEC.

II. – Mesures spécifiques

Article 6

Aménager la formation des salariés ayant accompli plusieurs contrats courts

Les signataires du présent accord demandent aux FONGECIF d'ouvrir prioritairement l'accès au CIF-CDD aux jeunes ayant accompli plusieurs contrats courts afin qu'ils aient accès à une formation qualifiante qui leur ouvre la voie d'un CDI.

Pour les jeunes de moins de 26 ans, les conditions d'accès au CIF-CDD seront assouplies de la manière suivante :

- pour bénéficier du congé individuel de formation, le salarié justifie avoir travaillé 12 mois consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle que soit la nature du contrat de travail dans les 5 dernières années ;
- pour le calcul des 4 mois ⁽¹⁾ requis, l'ancienneté acquise au titre de la durée passée en contrat de travail à durée déterminée, y compris en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, est prise en compte.

De plus, les signataires du présent accord demandent aux FONGECIF de réserver une enveloppe de CIF-CDD aux jeunes de moins de 26 ans remplissant les conditions d'accès à ce dispositif, pour qu'ils puissent suivre des formations aux savoirs de base.

Article 7

Orienter la préparation opérationnelle à l'emploi vers les jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi

Les signataires du présent accord demandent à Pôle emploi d'affecter, en 2011 et en 2012, 30 000 préparations opérationnelles à l'emploi (POE) et actions de formation préalables au recrutement (AFPR) par an, aux jeunes de moins de 30 ans ayant des difficultés d'accès à l'emploi, avec une attention particulière portée aux jeunes les moins qualifiés.

Parallèlement, les signataires du présent accord demandent que les conventions cadres entre les OPCA et Pôle emploi relatives à la POE contiennent des engagements chiffrés en faveur de jeunes de moins de 30 ans. Ils demandent aux OPCA et aux OPACIF, dans le cas où la convention avec Pôle emploi a déjà été signée, d'accorder une attention particulière aux jeunes de moins de 30 ans.

De plus, parmi les critères de l'appel à projets du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sur la préparation opérationnelle à l'emploi, doit figurer l'engagement selon lequel 5 000 POE seront réalisées pour un public de moins de 30 ans.

Article 8

Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes par la lutte contre l'illettrisme et le développement d'un socle de connaissances et de compétences minimales

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a fixé une enveloppe de 40 millions d'euros pour la lutte contre l'illettrisme en 2011. Une part significative de cette enveloppe devra

(1) Ou des 6 mois d'ancienneté, jusqu'au 31 décembre 2012.

être consacrée au financement d'actions de formation pour les jeunes de moins de 30 ans le nécessitant.

L'objectif est de former, dans ce cadre, 20 000 jeunes en 2011.

Par ailleurs, le conseil d'administration du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels devra veiller à ce qu'une part significative de l'enveloppe, dotée de 50 millions d'euros, dédiée au financement d'actions de formation relatives à la maîtrise du socle de connaissances et de compétences bénéficie aux jeunes de moins de 30 ans le nécessitant. Il demandera, en outre, aux OPCA et aux OPACIF d'accorder une attention particulière à ce public dans leur réponse à l'appel à projet relatif à ces actions de formation.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels devra prévoir la part de financement et les engagements chiffrés sur le nombre d'actions bénéficiant aux jeunes de moins de 30 ans pour 2012.

Article 9

Comité de pilotage

Un comité de pilotage national paritaire sera mis en place dès la signature de l'accord afin de définir le contenu des cahiers des charges définissant l'accompagnement prévu aux articles 1^{er}, 2 et 3 du présent accord et les obligations des opérateurs et des bénéficiaires.

L'accompagnement, tout en permettant de mieux prendre en compte les besoins des entreprises, devra répondre aux objectifs suivants :

- favoriser l'accès à un emploi en CDI, ou en contrat d'au moins 6 mois ;
- ou accompagner un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Ce comité de pilotage rédigera la demande des partenaires sociaux d'intervention du FSE. Il la transmettra au service compétent de la DGEFP.

Article 10

Suivi et évaluation de l'accord

Un comité de pilotage paritaire national sera chargé du suivi de l'accord. Il se réunira avant la fin de 2011 pour procéder à ce suivi.

Il évaluera la mise en œuvre des dispositions prévues au présent accord. Il se réunira à cet effet avant la fin de 2012.

Fait à Paris, le 7 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;
UPA ;
MEDEF.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3362

Convention collective
IDCC : 2755. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Belfort-Montbéliard)

AVENANT DU 1^{ER} AVRIL 2011

RELATIF À LA RETRAITE

NOR : ASET1150718M

IDCC : 2755

Entre :

L'UIMM de Belfort-Montbéliard,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La FC CFDT,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes, à la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard du 25 juillet 2008.

Article 1^{er}

L'article 56 de la convention collective est remplacé par l'article suivant :

« Article 56

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 38, 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 2

A la suite de l'article 56 nouveau, il est ajouté un article 56 *bis* :

« Article 56 *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 38, 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 3

Application de l'avenant

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

Article 4

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant a été établi en 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.

En même temps que son dépôt il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Fait à Exincourt, le 1^{er} avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362

Convention collective
IDCC : 2755. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Belfort-Montbéliard)

ACCORD DU 19 AVRIL 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES EFFECTIVES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

NOR : ASET1150719M
IDCC : 2755

Entre :

L'UIMM de Belfort-Montbéliard,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Généralités

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des RMH.

2. Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions des articles 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles garanties, applicable à compter de l'année 2011, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

3. Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,17 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

4. Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du 1^{er} mai 2011 font l'objet du tableau 2 joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

5. Primes d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

6. Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} mai 2011 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

- panier de jour : 2,85 € ;
- panier de nuit : 5,05 €.

7. Publicité et dépôt

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail (anciens articles L. 132-1 et suivants du code du travail), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail (ancien article L. 132-10 du code du travail).

Fait à Exincourt, le 19 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

TABLEAU 1

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties à compter de l'année 2011

Base : 35 heures par semaine.

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			RÉMUNÉRATION annuelle
	Niveau	Echelon	Coefficient	
16	V	3	395	29 590
15		3	365	26 670
14		2	335	23 850
13		1	305	21 120
12	IV	3	285	19 490
11		2	270	18 720
10		1	255	18 140
9	III	3	240	17 650
8		2	225	17 320
7		1	215	17 080
6	II	3	190	16 870
5		2	180	16 750
4		1	170	16 650
3	I	3	155	16 560
2		2	145	16 530
1		1	140	16 500

TABLEAU 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} mai 2011

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,17 €.

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIERS	AGENTS de maîtrise	AGENTS administratifs et techniciens	AGENTS de maîtrise d'atelier
	Niveau	Echelon	Coefficient				
16	V	3	395		1 648 AM7	1 648	1 763 AM7
15		3	365		1 523 AM7	1 523	1 629 AM7
14		2	335		1 397 AM6	1 397	1 495 AM6
13		1	305		1 272 AM5	1 272	1 361 AM5
12	IV	3	285	1 248 TA4	1 189 AM4	1 189	1 272 AM4
11		2	270	1 183 TA3		1 126	
10		1	255	1 117 TA2	1 064 AM3	1 064	1 138 AM3
9	III	3	240	1 051 TA1	1 001 AM2	1 001	1 071 AM2
8		2	225			939	
7		1	215	942 P3	897 AM1	897	960 AM1
6	II	3	190	832 P2		793	
5		2	180			751	
4		1	170	745 P1		709	

GRILLE DE TRANSPOSITION (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIERS	AGENTS de maîtrise	AGENTS administratifs et techniciens	AGENTS de maîtrise d'atelier
	Niveau	Echelon	Coefficient				
3		3	155	679 O3		647	
2	I	2	145	635 O2		605	
1		1	140	613 O1		584	

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.
2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

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

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,17 €.

Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975)	RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
12	3	285	37,44	49,92	62,40	74,88	87,36	99,84	112,32	124,80	137,28	149,76	162,24	174,72	187,20
11	IV	270	35,49	47,32	59,15	70,98	82,81	94,64	106,47	118,30	130,13	141,96	153,79	165,62	177,45
10	1	255	33,51	44,68	55,85	67,02	78,19	89,36	100,53	111,70	122,87	134,04	145,21	156,38	167,55
9	3	240	31,53	42,04	52,55	63,06	73,57	84,08	94,59	105,10	115,61	126,12	136,63	147,14	157,65
8	III	2													
7	1	215	28,26	37,68	47,10	56,52	65,94	75,36	84,78	94,20	103,62	113,04	122,46	131,88	141,30
6	3	190	24,96	33,28	41,60	49,92	58,24	66,56	74,88	83,20	91,52	99,84	108,16	116,48	124,80
5	II	2													
4	1	170	22,35	29,80	37,25	44,70	52,15	59,60	67,05	74,50	81,95	89,40	96,85	104,30	111,75
3	3	155	20,37	27,16	33,95	40,74	47,53	54,32	61,11	67,90	74,69	81,48	88,27	95,06	101,85
2	I	145	19,05	25,40	31,75	38,10	44,45	50,80	57,15	63,50	69,85	76,20	82,55	88,90	95,25
1	1	140	18,39	24,52	30,65	36,78	42,91	49,04	55,17	61,30	67,43	73,56	79,69	85,82	91,95

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

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,17 €.

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

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16		3	395	1 648	49,44	65,92	82,40	98,88	115,36	131,84	148,32	164,80	181,28	197,76	214,24	230,72	247,20
15	V	3	365	1 523	45,69	60,92	76,15	91,38	106,61	121,84	137,07	152,30	167,53	182,76	197,99	213,22	228,45
14		2	335	1 397	41,91	55,88	69,85	83,82	97,79	111,76	125,73	139,70	153,67	167,64	181,61	195,58	209,55
13		1	305	1 272	38,16	50,88	63,60	76,32	89,04	101,76	114,48	127,20	139,92	152,64	165,36	178,08	190,80
12		3	285	1 189	35,67	47,56	59,45	71,34	83,23	95,12	107,01	118,90	130,79	142,68	154,57	166,46	178,35
11	IV	2	270	1 126	33,78	45,04	56,30	67,56	78,82	90,08	101,34	112,60	123,86	135,12	146,38	157,64	168,90
10		1	255	1 064	31,92	42,56	53,20	63,84	74,48	85,12	95,76	106,40	117,04	127,68	138,32	148,96	159,60
9		3	240	1 001	30,03	40,04	50,05	60,06	70,07	80,08	90,09	100,10	110,11	120,12	130,13	140,14	150,15
8	III	2	225	939	28,17	37,56	46,95	56,34	65,73	75,12	84,51	93,90	103,29	112,68	122,07	131,46	140,85
7		1	215	897	26,91	35,88	44,85	53,82	62,79	71,76	80,73	89,70	98,67	107,64	116,61	125,58	134,55
6		3	190	793	23,79	31,72	39,65	47,58	55,51	63,44	71,37	79,30	87,23	95,16	103,09	111,02	118,95
5	II	2	180	751	22,53	30,04	37,55	45,06	52,57	60,08	67,59	75,10	82,61	90,12	97,63	105,14	112,65
4		1	170	709	21,27	28,36	35,45	42,54	49,63	56,72	63,81	70,90	77,99	85,08	92,17	99,26	106,35

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
	I	2	3														
3			155	647	19,41	25,88	32,35	38,82	45,29	51,76	58,23	64,70	71,17	77,64	84,11	90,58	97,05
2	I	2	145	605	18,15	24,20	30,25	36,30	42,35	48,40	54,45	60,50	66,55	72,60	78,65	84,70	90,75
1		1	140	584	17,52	23,36	29,20	35,04	40,88	46,72	52,56	58,40	64,24	70,08	75,92	81,76	87,60

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

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,17 €.

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1 763	52,89	70,52	88,15	105,78	123,41	141,04	158,67	176,30	193,93	211,56	229,19	246,82
15		3	365	1 629	48,87	65,16	81,45	97,74	114,03	130,32	146,61	162,90	179,19	195,48	211,77	228,06
14		2	335	1 495	44,85	59,80	74,75	89,70	104,65	119,60	134,55	149,50	164,45	179,40	194,35	209,30
13		1	305	1 361	40,83	54,44	68,05	81,66	95,27	108,88	122,49	136,10	149,71	163,32	176,93	190,54
12	IV	3	285	1 272	38,16	50,88	63,60	76,32	89,04	101,76	114,48	127,20	139,92	152,64	165,36	178,08
11		2	270													
10		1	255	1 138	34,14	45,52	56,90	68,28	79,66	91,04	102,42	113,80	125,18	136,56	147,94	159,32
9	III	3	240	1 071	32,13	42,84	53,55	64,26	74,97	85,68	96,39	107,10	117,81	128,52	139,23	149,94
8		2	225													
7		1	215	960	28,80	38,40	48,00	57,60	67,20	76,80	86,40	96,00	105,60	115,20	124,80	134,40
																144,00

Convention collective départementale
IDCC : 943. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Calvados)
(30 juin 1977)

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978,
Journal officiel du 17 novembre 1978)

ACCORD DU 14 AVRIL 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX SALAIRES MINIMAUX ANNUELS GARANTIS

NOR : ASET1150711M
IDCC : 943

Entre :

L'UIMM Calvados,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

A l'issue de la réunion paritaire tenue le 14 avril 2011 en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

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

A compter du 1^{er} juillet 2011, la valeur du point est fixée à 4,10 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 2

Salaires minimaux annuels garantis

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème de salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2011, pour l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Article 3

Modalités d'application des salaires minimaux annuels garantis

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel, et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué *pro rata temporis*, notamment en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'un départ de l'entreprise ou d'une entrée en fonction ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème, base mensualisée de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES confondues
140	16 449
145	16 458
155	16 463
170	16 590
180	16 636
190	16 825
215	16 979
225	17 107
240	17 763
255	18 681

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES confondues
270	19 752
285	20 655
305	22 096
335	24 232
365	26 414
395	28 437

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- de la majoration d'incommodité prévue à l'article 24 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante, ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimum annuel garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en application du présent accord.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 4

Dépôt

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en 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 code du travail.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 1885. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Côte-d'Or)
(1^{er} septembre 1995)
(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)
(Etendue par arrêté du 13 mai 1996,
Journal officiel du 23 mai 1996)

ACCORD DU 7 AVRIL 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES ANUELLES
ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2011
NOR : ASET1150712M
IDCC : 1885

Entre :

L'UIMM Côte-d'Or,

D'une part, et

Le syndicat des métaux FO de la Côte-d'Or,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2011 portant sur les salaires dans les industries de la métallurgie de Côte-d'Or.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales garanties annuelles

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2011, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des rémunérations minimales garanties annuelles, « de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- indemnisation de l’astreinte ;
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l’année antérieure.

En application de ce principe, sont exclues de l’assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l’intéressement et sur la participation et n’ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ».

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur de point

La valeur du point est fixée à compter du 1^{er} mai 2011 à 4,48 €.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques, définies à l’article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d’application, est applicable à compter du 1^{er} mai 2011 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe II.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques servent notamment de base de calcul à la prime d’ancienneté définie à l’article 39.3.

Article 3

Notification, formalités de dépôt et demande d’extension

Le présent accord 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.

Il fera l’objet d’une demande d’extension formée dans les meilleurs délais par l’UIMM Côte-d’Or.

Fait à Dijon, le 7 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales garanties annuelles brutes (RMGA) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au 1^{er} janvier 2011

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	OUVRIERS, administratifs, techniciens et agents de maîtrise	CATÉGORIE	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	O1	16 453		
	2	145	O2	16 504		
	3	155	O3	16 601		
II	1	170	P1	16 897		
	2	180		16 980		
	3	190	P2	17 241		
III	1	215	P3	17 766	AM1	17 766
	2	225		18 099		
	3	240	TA1	18 717	AM2	18 976
IV	1	255	TA2	19 885	AM3	19 963
	2	270	TA3	20 723		
	3	285	TA4	21 695	AM4	22 190
V	1	305		23 495	AM5	23 796
	2	335		25 066	AM6	25 950
	3	365		27 392	AM7	28 304
		395		28 318		29 283

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise applicable au 1^{er} mai 2011

Base horaire hebdomadaire : 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 4,48 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens		OUVRIERS					AGENTS DE MAÎTRISE			AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH		Cat.	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Cat.	RMH		RMH	Maj. 7 %	Total RMH	
I	1	140	627,20		O1	627,20	31,36	658,56							
	2	145	649,60		O2	649,60	32,48	682,08							
	3	155	694,40		O3	694,40	34,72	729,12							
II	1	170	761,60		P1	761,60	38,08	799,68							
	2	180	806,40			806,40	40,32	846,72							
	3	190	851,20		P2	851,20	42,56	893,76							
III	1	215	963,20		P3	963,20	48,16	1 011,36	AM1	963,20	963,20	67,424	1 030,62		
	2	225	1 008,00			1 008,00	50,40	1 058,40							
	3	240	1 075,20		TA1	1 075,20	53,76	1 128,96	AM2	1 075,20	1 075,20	75,264	1 150,46		

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens		OUVRIERS				AGENTS DE MAÎTRISE		AGENTS DE MAÎTRISE DATELIER		
			RMH		Cat.	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Cat.	RMH	RMH	Maj. 7 %	Total RMH
IV	1	255	1 142,40		TA2	1 142,40	57,12	1 199,52	AM3	1 142,40	1 142,40	79,968	1 222,37
	2	270	1 209,60		TA3	1 209,60	60,48	1 270,08					
	3	285	1 276,80		TA4	1 276,80	63,84	1 340,64	AM4	1 276,80	1 276,80	89,376	1 366,18
V	1	305	1 366,40						AM5	1 366,40	1 366,40	95,648	1 462,05
	2	335	1 500,80						AM6	1 500,80	1 500,80	105,056	1 605,86
	3	365	1 635,20						AM7	1 635,20	1 635,20	114,464	1 749,66
		395	1 769,60								1 769,60	123,872	1 893,47

Nota. – Pour chacune des filières administratifs et techniciens, ouvriers, agents de maîtrise et agents de maîtrise d'atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté sont celles apparaissant en gras.

Convention collective départementale

**IDCC : 2126. – MÉTALLURGIE
(Gard et Lozère)
(27 décembre 1999)**

(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

**AVENANT DU 11 JANVIER 2011
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI, À LA RETRAITE
ET À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

NOR : ASET1150707M

IDCC : 2126

Entre :

L'UIMM Gard et Lozère,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de la métallurgie du Gard et de la Lozère du 27 décembre 1999 en vue d'intégrer en l'état l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation.

Article 1^{er}

A l'article 2.1.2, il est ajouté 2 alinéas :

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi. »

Article 2

L'article 2.6 « Période d'essai » est rédigé comme suit.

2.6.1. 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.

2.6.2. 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.

2.6.3. 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 (coef. 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 (coef. 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.

2.6.4. 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 (coef. 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 (coef. 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 (coef. 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 (coef. 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.

2.6.5. Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- 48 heures au cours du 1^{er} mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Article 3

L'article 7.3 « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit :

« Article 7.3

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
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2
≥ 10 < 11 ans	2,2
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3
≥ 13 < 14 ans	3,4

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 14 < 15 ans	3,7
≥ 15 < 16 ans	4
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15
≥ 49 < 50 ans	15,4

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17

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 3.10, 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 3.10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

Article 4

L'article 7.4 « Départ à la retraite » est rédigé comme suit :

« Article 7.4

Départ volontaire à la retraite

7.4.1. 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.

7.4.2. 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.

7.4.3. Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 3.10, 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

L'article 7.5 « Clause de non-concurrence » est renuméroté comme suit : « Article 7.6. – Clause de non-concurrence ».

Article 6

Après l'article 7.4 « Départ volontaire à la retraite », il est créé un article 7.5 rédigé comme suit :

« Article 7.5

Mise à la retraite

7.5.1. 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.

7.5.2. 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.

7.5.3. 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 3.10, 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 7

Après l'article 7.6 « Clause de non-concurrence », il est créé un article 7.7 rédigé comme suit :

« Article 7.7

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 7.3. 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.

Par dérogation au dernier alinéa de l'article 7.6, 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 8

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 2 ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 9

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 Alès, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 119. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉTALLIQUES,
MÉCANIQUES ET INDUSTRIES QUI S'Y RATTACHENT
(Haute-Saône)
(11 juin 1955)**

ACCORD DU 7 AVRIL 2011

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES MINIMALES ANNUELLES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**

NOR : ASET1150708M
IDCC : 119

Entre :

L'UIMM de Haute-Saône,

D'une part, et

La CFDT Franche-Comté ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Généralités

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des métaux de la Haute-Saône.

Article 2

Valeur du point

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} avril 2011, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire hebdomadaire, font l'objet du tableau 1 du présent accord.

La valeur du point est de 4,16 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément aux articles 7 des clauses « Ouvriers » et 14 des clauses « Mensuels ».

Article 3

Rémunérations effectives minimales annuelles

Les montants de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles applicables à compter de l'année 2011 hors prime de vacances conventionnelle font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Article 4

Prime de vacances

La prime de vacances est fixé à 240 € à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 5

Dispositions annexes

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} avril 2011 sont les suivantes.

5.1. Prime d'insalubrité

La valeur de 100 points pour le calcul de la prime d'insalubrité est de 2,23 €.

5.2. Indemnités de panier

La valeur est fixée à :

- panier de jour : 3,04 € ;
- panier de nuit : 5,20 €.

Article 6

Publicité et dépôt

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail (anciens art. L. 132-1 et suivants du code du travail), est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail (ancien art. L. 132-10 du code du travail).

Fait à Vesoul, le 7 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

TABLEAU 1

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} avril 2011

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,16 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		OUVRIER	AGENT DE MAÎTRISE	AGENT administratif et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
	Niveau	Echelon				
16	V	3		1 644	1 644	1 759
15		3		1 519	1 519	1 625
14		2		1 394	1 394	1 492
13		1		1 269	1 269	1 358
12	IV	3	1 245	1 186	1 186	1 269
11		2	1 180	TA3	1 124	
10		1	1 114	TA2	1 061	1 136
9	III	3	1 049	TA1	999	1 069
8		2			937	
7		1	940	P3	895	958

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			OUVRIER	AGENT DE MAÎTRISE	AGENT administratif et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
	Niveau	Echelon	Coefficient				
6		3	190	830	P2	791	
5	II	2	180			749	
4		1	170	743	P1	708	
3		3	155	678	O3	645	
2	I	2	145	634	O2	604	
1		1	140	612	O1	583	

Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème « ouvrier » ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques ; le barème ci-dessus en tient compte.

TABLEAU 2

**Barème de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles
à compter de l'année 2011, hors prime de vacances conventionnelle**

Base : 35 heures normales par semaine.

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			RÉMUNÉRATION annuelle
16	V	3	395	28 274
15		3	365	25 608
14		2	335	23 093
13		1	305	20 312
12	IV	3	285	18 720
11		2	270	17 903
10		1	255	17 221
9	III	3	240	16 939
8		2	225	16 735
7		1	215	16 678
6	II	3	190	16 612
5		2	180	16 585
4		1	170	16 575
3	I	3	155	16 543
2		2	145	16 506
1		1	140	16 449

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

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,16 €.

Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
12	IV	3	285	37,35	49,80	62,25	74,70	87,15	99,60	112,05	124,50	136,95	149,40	161,85	174,30	186,75
11		2	270	35,40	47,20	59,00	70,80	82,60	94,40	106,20	118,00	129,80	141,60	153,40	165,20	177,00
10		1	255	33,42	44,56	55,70	66,84	77,98	89,12	100,26	111,40	122,54	133,68	144,82	155,96	167,10
9	III	3	240	31,47	41,96	52,45	62,94	73,43	83,92	94,41	104,90	115,39	125,88	136,37	146,86	157,35
8		2														
7		1	215	28,20	37,60	47,00	56,40	65,80	75,20	84,60	94,00	103,40	112,80	122,20	131,60	141,00
6	II	3	190	24,90	33,20	41,50	49,80	58,10	66,40	74,70	83,00	91,30	99,60	107,90	116,20	124,50
5		2														
4		1	170	22,29	29,72	37,15	44,58	52,01	59,44	66,87	74,30	81,73	89,16	96,59	104,02	111,45
3	I	3	155	20,34	27,12	33,90	40,68	47,46	54,24	61,02	67,80	74,58	81,36	88,14	94,92	101,70
2		2	145	19,02	25,36	31,70	38,04	44,38	50,72	57,06	63,40	69,74	76,08	82,42	88,76	95,10
1		1	140	18,36	24,48	30,60	36,72	42,84	48,96	55,08	61,20	67,32	73,44	79,56	85,68	91,80

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

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1 644	49,32	65,76	82,20	98,64	115,08	131,52	147,96	164,40	180,84	197,28	213,72	246,60
15		3	365	1 519	45,57	60,76	75,95	91,14	106,33	121,52	136,71	151,90	167,09	182,28	212,66	227,85
14		2	335	1 394	41,82	55,76	69,70	83,64	97,58	111,52	125,46	139,40	153,34	167,28	195,16	209,10
13		1	305	1 269	38,07	50,76	63,45	76,14	88,83	101,52	114,21	126,90	139,59	152,28	177,66	190,35
12	IV	3	285	1 186	35,58	47,44	59,30	71,16	83,02	94,88	106,74	118,60	130,46	142,32	166,04	177,90
11		2	270	1 124	33,72	44,96	56,20	67,44	78,68	89,92	101,16	112,40	123,64	134,88	157,36	168,60
10		1	255	1 061	31,83	42,44	53,05	63,66	74,27	84,88	95,49	106,10	116,71	127,32	148,54	159,15
9	III	3	240	999	29,97	39,96	49,95	59,94	69,93	79,92	89,91	99,90	109,89	119,88	139,86	149,85
8		2	225	937	28,11	37,48	46,85	56,22	65,59	74,96	84,33	93,70	103,07	112,44	131,18	140,55
7		1	215	895	26,85	35,80	44,75	53,70	62,65	71,60	80,55	89,50	98,45	107,40	125,30	134,25
6	II	3	190	791	23,73	31,64	39,55	47,46	55,37	63,28	71,19	79,10	87,01	94,92	110,74	118,65
5		2	180	749	22,47	29,96	37,45	44,94	52,43	59,92	67,41	74,90	82,39	89,88	104,86	112,35
4		1	170	708	21,24	28,32	35,40	42,48	49,56	56,64	63,72	70,80	77,88	84,96	99,12	106,20
3	I	3	155	645	19,35	25,80	32,25	38,70	45,15	51,60	58,05	64,50	70,95	77,40	90,30	96,75
2		2	145	604	18,12	24,16	30,20	36,24	42,28	48,32	54,36	60,40	66,44	72,48	84,56	90,60
1		1	140	583	17,49	23,32	29,15	34,98	40,81	46,64	52,47	58,30	64,13	69,96	81,62	87,45

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16		3	395	1 759	52,77	70,36	87,95	105,54	123,13	140,72	158,31	175,90	193,49	211,08	228,67	246,26	263,85
15	V	3	365	1 625	48,75	65,00	81,25	97,50	113,75	130,00	146,25	162,50	178,75	195,00	211,25	227,50	243,75
14		2	335	1 492	44,76	59,68	74,60	89,52	104,44	119,36	134,28	149,20	164,12	179,04	193,96	208,88	223,80
13		1	305	1 358	40,74	54,32	67,90	81,48	95,06	108,64	122,22	135,80	149,38	162,96	176,54	190,12	203,70
12		3	285	1 269	38,07	50,76	63,45	76,14	88,83	101,52	114,21	126,90	139,59	152,28	164,97	177,66	190,35
11	IV	2	270														
10		1	255	1 136	34,08	45,44	56,80	68,16	79,52	90,88	102,24	113,60	124,96	136,32	147,68	159,04	170,40
9		3	240	1 069	32,07	42,76	53,45	64,14	74,83	85,52	96,21	106,90	117,59	128,28	138,97	149,66	160,35
8	III	2	225														
7		1	215	958	28,74	38,32	47,90	57,48	67,06	76,64	86,22	95,80	105,38	114,96	124,54	134,12	143,70

Convention collective
IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)

ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2011
NOR : ASET1150729M
IDCC : 1164

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles garanties (RAG)

Les RAG constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite.

Le présent accord institue un barème de RAG, à compter de l'année 2011, sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des RAG seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Le barème de RAG (établi en euros) est annexé au présent accord.

Les valeurs des RAG seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauche, de départ ou de changement de classification intervenant en cours d'année, ou en cas de suspension du contrat de travail, pour quelle que cause que ce soit.

Article 2

Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 1^{er} avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Vimeu.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2011

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

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
140	16 381
145	16 496
155	16 578
170	16 656
180	16 664
190	16 830
215	17 295
225	17 641
240	18 604
255	19 613
270	20 621
285	21 550
305	22 966
335	25 188
365	27 399
395	29 633

Convention collective
IDCC : 1164. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET ANNEXES
DE LA RÉGION DE VIMEU
(Somme)
(22 décembre 1981)

ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2011
NOR : ASET1150728M
IDCC : 1164

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en considération des accords de branche en vigueur de la métallurgie et de la législation sur le temps de travail.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les parties signataires décident de porter la valeur du point à compter du 1^{er} mai 2011 à 5,38 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Il en résulte un tableau de rémunérations minimales hiérarchiques calculées sur une base mensuelle de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

En conséquence, les montants des rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul des primes d'ancienneté pour les salariés embauchés ou réembauchés à compter du 1^{er} janvier 1992.

Le tableau des rémunérations minimales hiérarchiques (établi en euros) est annexé au présent accord.

Article 2

Entrée en vigueur, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail et auprès du greffe du conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Ces formalités de dépôt seront effectuées par l'UIMM Vimeu selon les modalités prévues par la loi.

Fait à Woincourt, le 1^{er} avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Vimeu.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO.

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1^{er} mai 2011

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 5,38 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT		OUVRIERS	AGENTS administratifs et techniques	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier
V	4	395			2 125	2 125	2 274
	3	365	AM7		1 964	1 964	2 101
	2	335	AM6		1 802	1 802	1 928
	1	305	AM5		1 641	1 641	1 756
IV	3	285	TA4/AM4	1 610	1 533	1 533	1 641
	2	270	TA3	1 525	1 453		
	1	255	TA2/AM3	1 440	1 372	1 372	1 468
III	3	240	AM2	1 356	1 291	1 291	1 382
	2	225			1 211		
	1	215	P3/AM1	1 215	1 157	1 157	1 238
III	3	190	P2	1 073	1 022		
	2	180			968		
	1	170	P1	960	915		
I	3	155	O3	876	834		
	2	145	O2	819	780		
	1	140	O1	791	753		

Convention collective départementale
IDCC : 829. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Vaucluse)
(20 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

AVENANT N° 61 DU 18 MARS 2011
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX TAUX GARANTIS ANNUELS
POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150716M
IDCC : 829

Article 1^{er}

Valeur du point au 1^{er} septembre 2011

La valeur du point est fixée à 4,38 €. Elle est établie pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, base mensuelle de 151,67 heures.

Elle doit être adaptée à l'horaire de travail effectif et supporte ainsi les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2

Taux garantis annuels à compter de l'année 2011

Le présent avenant institue à compter de 2011 un barème des taux garantis annuels (TGA) s'appliquant aux administratifs et techniciens et agents de maîtrise hors ateliers, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier occupant les fonctions définies par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les taux garantis annuels ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent les appointements minimaux annuels garantis à partir de 2011, sur la base de l'horaire légal de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois. Ils seront adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à 35 heures par semaine.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats des entreprises n'ayant pas le caractère de salaire ;

- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective de Vaucluse ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux de garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la rupture du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3

Dépôt légal

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail et suivants fera l'objet des modalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Avignon, le 18 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Vaucluse.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE

Taux garantis annuels 2011

(En euros.)

	TEG 35 H	OUVRIERS	MAÎTRISE d'atelier	ADMINISTRATIFS et techniciens
1	N1 140	16 381		16 381
2	145	16 381		16 381
3	155	16 381		16 381
4	N2 170	16 522		16 522
5	180			16 579
6	190	16 961		16 618
7	N3 215	17 288	17 502	16 638
8	225			16 851
9	240	17 989	18 214	17 312
10	N4 255	18 393	18 642	17 678
11	270	19 470		18 701
12	285	20 546	20 831	19 740
13	N5 305		21 882	20 734
14	335		24 021	22 771
15	365		26 161	24 802
16	395		28 294	26 824

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 7 AVRIL 2011
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER
NOR : ASET1150725M
IDCC : 2489

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

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de panier, prévue par l'article 40 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, est porté à 8,22 € à compter du 1^{er} mai 2011.

Article 2

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 7 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 7 AVRIL 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
AU 1^{ER} MAI 2011
NOR : ASET1150724M
IDCC : 2489

Entre :

L'UIMM Vendée,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées à compter du 1^{er} mai 2011.

Article 2

La valeur du point base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 4,90 €.

Article 3

En application de l'article 32 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, les RMH des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier sont majorées respectivement de 5 % et de 7 %.

Article 4

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des rémunérations minimales hiérarchiques suivant le tableau figurant en annexe I.

Article 5

En application de l'accord du 25 mars 2008, la cotisation forfaitaire annuelle de financement de la prévoyance est indexée sur l'évolution de la valeur du point (RMH).

En conséquence, la cotisation forfaitaire annuelle applicable à compter du 1^{er} janvier 2012 est portée à 47,21 € pour l'employeur et à 47,21 € pour le salarié.

Article 6

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 7 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Schéma de structure de la classification et barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base de calcul pour 35 heures par semaine applicable au 1^{er} mai 2011.

Valeur du point : 4,90 € pour 35 heures par semaine.

(En euros.)

NIV.	CLASSIFICATION				RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique			
	Ech.	Coef.	Ouvriers	Maîtrise	Administratifs et techniciens	Administratifs et techniciens	Ouvriers (majoration de 5 %)	Maîtrise atelier (majoration de 7 %)
I	1	140	O1		Pas de code de désignation	686,00	720,30	
	2	145	O2			710,50	746,03	
	3	155	O3			759,50	797,48	
II	1	170	P1			833,00	874,65	
	2	180	-			882,00	-	
	3	190	P2			931,00	977,55	
III	1	215	P3	AM1		1 053,50	1 106,18	1 127,25
	2	225	-	-		1 102,50	-	-
	3	240	TA1	AM2		1 176,00	1 234,80	1 258,32
IV	1	255	TA2	AM3		1 249,50	1 311,98	1 336,97
	2	270	TA3	-		1 323,00	1 389,15	-
	3	285	TA4	AM4		1 396,50	1 466,33	1 494,26
V	1	305	-	AM5		1 494,50	-	1 599,12
	2	335	-	AM6		1 641,50	-	1 756,41
	3	365	-	AM7		1 788,50	-	1 913,70
	4	395	-			1 935,50	-	2 070,99

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

Base : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,90 €.

Administratifs et techniciens

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	686,00	20,58	27,44	34,30	41,16	48,02	54,88	61,74	68,60	75,46	82,32	89,18	96,04	102,90
	2	145	710,50	21,32	28,42	35,53	42,63	49,74	56,84	63,95	71,05	78,16	85,26	92,37	99,47	106,58
	3	155	759,50	22,79	30,38	37,98	45,57	53,17	60,76	68,36	75,95	83,55	91,14	98,74	106,33	113,93
II	1	170	833,00	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
	2	180	882,00	26,46	35,28	44,10	52,92	61,74	70,56	79,38	88,20	97,02	105,84	114,66	123,48	132,30
	3	190	931,00	27,93	37,24	46,55	55,86	65,17	74,48	83,79	93,10	102,41	111,72	121,03	130,34	139,65
III	1	215	1 053,50	31,61	42,14	52,68	63,21	73,75	84,28	94,82	105,35	115,89	126,42	136,96	147,49	158,03
	2	225	1 102,50	33,08	44,10	55,13	66,15	77,18	88,20	99,23	110,25	121,28	132,30	143,33	154,35	165,38
	3	240	1 176,00	35,28	47,04	58,80	70,56	82,32	94,08	105,84	117,60	129,36	141,12	152,88	164,64	176,40
IV	1	255	1 249,50	37,49	49,98	62,48	74,97	87,47	99,96	112,46	124,95	137,45	149,94	162,44	174,93	187,43
	2	270	1 323,00	39,69	52,92	66,15	79,38	92,61	105,84	119,07	132,30	145,53	158,76	171,99	185,22	198,45
	3	285	1 396,50	41,90	55,86	69,83	83,79	97,76	111,72	125,69	139,65	153,62	167,58	181,55	195,51	209,48
V	1	305	1 494,50	44,84	59,78	74,73	89,67	104,62	119,56	134,51	149,45	164,40	179,34	194,29	209,23	224,18
	2	335	1 641,50	49,25	65,66	82,08	98,49	114,91	131,32	147,74	164,15	180,57	196,98	213,40	229,81	246,23
	3	365	1 788,50	53,66	71,54	89,43	107,31	125,20	143,08	160,97	178,85	196,74	214,62	232,51	250,39	268,28
	4	395	1 935,50	58,07	77,42	96,78	116,13	135,49	154,84	174,20	193,55	212,91	232,26	251,62	270,97	290,33

Ouvriers
(Majoration de 5 %)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	720,30	21,61	28,81	36,02	43,22	50,42	57,62	64,83	72,03	79,23	86,44	93,64	100,84	108,05
	2	145	746,03	22,38	29,84	37,30	44,76	52,22	59,68	67,14	74,60	82,06	89,52	96,98	104,44	111,90
	3	155	797,48	23,92	31,90	39,87	47,85	55,82	63,80	71,77	79,75	87,72	95,70	103,67	111,65	119,62
II	1	170	874,65	26,24	34,99	43,73	52,48	61,23	69,97	78,72	87,47	96,21	104,96	113,70	122,45	131,20
	3	190	977,55	29,33	39,10	48,88	58,65	68,43	78,20	87,98	97,76	107,53	117,31	127,08	136,86	146,63
III	1	215	1 106,18	33,19	44,25	55,31	66,37	77,43	88,49	99,56	110,62	121,68	132,74	143,80	154,86	165,93
	3	240	1 234,80	37,04	49,39	61,74	74,09	86,44	98,78	111,13	123,48	135,83	148,18	160,52	172,87	185,22
IV	1	255	1 311,98	39,36	52,48	65,60	78,72	91,84	104,96	118,08	131,20	144,32	157,44	170,56	183,68	196,80
	2	270	1 389,15	41,67	55,57	69,46	83,35	97,24	111,13	125,02	138,92	152,81	166,70	180,59	194,48	208,37
	3	285	1 466,33	43,99	58,65	73,32	87,98	102,64	117,31	131,97	146,63	161,30	175,96	190,62	205,29	219,95

*Agents de maîtrise d'atelier
(Majoration de 7 %)*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 127,25	33,82	45,09	56,36	67,63	78,91	90,18	101,45	112,72	124,00	135,27	146,54	157,81	169,09
	3	240	1 258,32	37,75	50,33	62,92	75,50	88,08	100,67	113,25	125,83	138,42	151,00	163,58	176,16	188,75
IV	1	255	1 336,97	40,11	53,48	66,85	80,22	93,59	106,96	120,33	133,70	147,07	160,44	173,81	187,18	200,54
	3	285	1 494,26	44,83	59,77	74,71	89,66	104,60	119,54	134,48	149,43	164,37	179,31	194,25	209,20	224,14
V	1	305	1 599,12	47,97	63,96	79,96	95,95	111,94	127,93	143,92	159,91	175,90	191,89	207,88	223,88	239,87
	2	335	1 756,41	52,69	70,26	87,82	105,38	122,95	140,51	158,08	175,64	193,20	210,77	228,33	245,90	263,46
	3	365	1 913,70	57,41	76,55	95,68	114,82	133,96	153,10	172,23	191,37	210,51	229,64	248,78	267,92	287,05
	4	395	2 070,99	62,13	82,84	103,55	124,26	144,97	165,68	186,39	207,10	227,81	248,52	269,23	289,94	310,65

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 7 AVRIL 2011
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
AU 1^{ER} JANVIER 2011
NOR : ASET1150723M
IDCC : 2489

Entre :
L'UIMM Vendée,

D'une part, et
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 2

Les taux effectifs garantis annuels base 35 heures sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2011, sont fixés dans l'annexe I du présent accord.

Article 3

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 7 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des taux effectifs garantis annuels 2011

Date d'application : à partir de l'année 2011.

Durée légale hebdomadaire du temps de travail effectif (35 heures).

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIERS	MAÎTRISE D'ATELIER	ADMINISTRATIFS et techniciens
140	16 400		16 400
145	16 420		16 420
155	16 470		16 470
170	16 600		16 550
180			16 580
190	16 850		16 750
215	17 320	17 515	17 000
225			17 195
240	18 300	18 510	17 830
255	19 180	19 530	18 510
270	20 170		19 550
285	21 265	21 660	20 520
305		23 070	21 740
335		25 165	23 855
365		27 310	25 925
395		29 440	27 940

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 45 DU 14 JANVIER 2011
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION

NOR : ASET1150709M

IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans la droite ligne de l'accord-cadre paritaire relatif à l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective nationale, signé le 24 septembre 2008.

Depuis, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du groupe de travail mis en place à cet effet et ont finalisé le texte de l'article 17 *bis*.

Article 1^{er}

Nouvelle rédaction de l'article 17 bis

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus que la nouvelle rédaction de l'article 17 *bis* sera désormais la suivante :

« Article 17 *bis*

Rémunération

1. Salaires minima professionnels garantis

Il est procédé annuellement à l'examen du niveau des salaires minima professionnels garantis. Dans la mesure où l'évolution du coût de la vie n'excède pas 4 % l'an sur la base des indices INSEE, leur révision est effectuée en deux étapes, les 1^{er} juin et 1^{er} décembre.

2. Mensualisation

A l'exclusion de celle des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires, la rémunération est mensuelle et est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Pour un horaire équivalant à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire. »

Article 2

Abrogation

De fait, l'ancienne rédaction de l'article 17 *bis* est abrogée.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Formalités de dépôt du présent avenant

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension du présent avenant

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 14 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiabiles de France.

Syndicats de salariés :

FNT CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT.

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 46 DU 14 JANVIER 2011

RELATIF AUX INTEMPÉRIES

NOR : ASET1150706M

IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans la droite ligne de l'accord-cadre paritaire relatif à l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective nationale, signé le 24 septembre 2008.

Depuis, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du groupe de travail mis en place à cet effet et ont finalisé le texte de l'article 17 *quater*.

Article 1^{er}

Nouvelle rédaction de l'article 17 quater

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus que la nouvelle rédaction de l'article 17 *quater* sera désormais la suivante :

« Article 17 *quater*

Intempéries

Lorsque les conditions climatiques et atmosphériques font obstacle au fonctionnement normal de l'exploitation de l'entreprise ou d'un secteur géographique de celle-ci, et dans la mesure où aucun emploi de remplacement ne peut être proposé, les heures perdues non travaillées font l'objet du traitement suivant :

- la moitié des heures perdues, dans la limite de 48 heures perdues dans l'année, est indemnisée au taux horaire de base du salarié. Cette indemnisation est donc limitée à 24 heures dans l'année (soit du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année suivante) ;
- l'autre moitié, ainsi que les heures qui excéderaient les 24 heures indemnisables ci-dessus, sont récupérables conformément à la législation en vigueur. Les heures de récupération, effectuées au-delà de la durée légale du travail, sont considérées comme heures déplacées et non comme heures supplémentaires. Ce sont donc des heures ordinaires de travail, rémunérées comme telles avec la paie du mois au cours duquel elles ont été accomplies. »

Article 2

Abrogation

De fait, l'ancienne rédaction de l'article 17 *quater* est abrogée.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Formalités de dépôt du présent avenant

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension du présent avenant

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 14 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiables de France.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 47 DU 14 JANVIER 2011
RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1150713M
IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans la droite ligne de l'accord-cadre paritaire relatif à l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective nationale, signé le 24 septembre 2008.

Depuis, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du groupe de travail mis en place à cet effet et ont finalisé le texte de l'article 22 *bis*.

Article 1^{er}

Article 22 bis de la convention collective

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus de la rédaction d'un article 22 *bis* qui sera la suivante :

« Article 22 *bis*

Prime d'ancienneté

Le salaire minimum conventionnel de chaque catégorie d'emplois progresse en fonction de l'ancienneté décomptée, conformément aux dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale de la manière suivante :

Salariés permanents

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ	PROGRESSION
Après 3 ans	2,625
Après 6 ans	5,250
Après 9 ans	7,875
Après 12 ans	10,500
Après 15 ans	13,125
Après 18 ans	15,750
Après 20 ans	17,500

Salariés saisonniers

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ	PROGRESSION
Après 12 mois	0,875
Après 2 ans	1,750
Après 3 ans	2,625
Après 4 ans	3,500
Après 5 ans	4,375
Après 6 ans	5,250
Après 7 ans	6,125
Après 8 ans	7,000
Après 9 ans	7,875
Après 10 ans	8,750
Après 11 ans	9,625
Après 12 ans	10,500
Après 13 ans	11,375
Après 14 ans	12,250
Après 15 ans	13,125
Après 16 ans	14,000
Après 17 ans	14,875
Après 18 ans	15,750
Après 19 ans	16,625
Après 20 ans	17,500

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Formalités de dépôt du présent avenant

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 4

Extension du présent avenant

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 14 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiables de France.

Syndicats de salariés :

FNT CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT.

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 48 DU 14 JANVIER 2011

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET1150715M

IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans la droite ligne de l'accord-cadre paritaire relatif à l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective nationale, signé le 24 septembre 2008.

Depuis, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du groupe de travail mis en place à cet effet et ont finalisé le texte de l'article 28 *bis*.

Article 1^{er}

Article 28 bis de la convention collective

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus de la rédaction d'un article 28 *bis* qui sera la suivante :

« Article 28 *bis*

Travail de nuit

Comme cela a toujours été pratiqué dans la profession du fait de la nécessité d'assurer la continuité du service dans des conditions de sécurité optimale et dans le respect de la législation, du fait également des contraintes liées à l'exploitation des remontées mécaniques et des domaines skiables, les entreprises de la profession sont amenées à recourir au travail de nuit.

Pour l'application du présent article, est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

A l'exception des cadres en forfait jour, deux cas de figure sont à considérer :

Travail de nuit programmé. – Travailleur de nuit

Le travailleur de nuit s'entend de tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie ci-dessus ;
- soit accomplit, au cours de 1 mois civil, au moins 25 heures de travail de nuit ;
- soit accomplit, sur 12 mois consécutifs, 270 heures de travail de nuit.

Sont notamment concernés les salariés de toutes catégories affectés :

- à la conduite des appareils ;

- à la conduite des engins de damage ;
- à la production de neige ;
- à la maintenance ;
- à la surveillance et à la sécurisation du domaine skiable ;
- à l'organisation et à l'animation d'activités nocturnes.

Le travailleur de nuit bénéficiera d'un repos compensateur d'une durée égale à 20 % des heures de nuit effectuées. Une partie, et une partie seulement, de ce repos pourra être convertie en rémunération calculée sur le salaire horaire de base.

Cette disposition ne s'applique pas en cas d'accord d'entreprise plus favorable.

Travail de nuit exceptionnel

Le salarié qui, sans relever des dispositions précédentes, est appelé à travailler exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures bénéficiera d'une majoration de son salaire horaire de base de 100 %. Cette majoration n'est pas cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires.

Le personnel appelé sans autre obligation durant la nuit et en dehors de son horaire normal à coucher sur place en vue de la reprise matinale de l'exploitation recevra une indemnité d'inconfort égale à trois fois son salaire horaire. »

Article 2

Abrogations

De fait, les articles 12 et 12 *bis* de l'annexe à la convention collective nationale 3 sont abrogés. Ils sont réservés.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Formalités de dépôt du présent avenant

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension du présent avenant

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 14 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiables de France.

Syndicats de salariés :

FNT CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT.

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 49 DU 14 JANVIER 2011
RELATIF AUX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS ET EMPLOYÉS
NOR : ASET1150721M
IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans la droite ligne de l'accord-cadre paritaire relatif à l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective nationale, signé le 24 septembre 2008.

Depuis, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du groupe de travail mis en place à cet effet et ont finalisé la rédaction de l'annexe I, issue de la fusion des annexes I et II.

Article 1^{er}

Nouvelle rédaction de l'annexe I

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus que la rédaction de l'annexe I sera désormais la suivante :

« ANNEXE I

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX OUVRIERS ET EMPLOYÉS

Article 1^{er}

La présente annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 32 de la convention collective nationale, les conditions particulières de travail du personnel "ouvriers et employés" occupé dans les entreprises visées par cette convention.

Article 2

Période d'essai

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail sous réserve de respect du délai de prévenance prévu par le code du travail.

a) Contrats CDD (saisonniers ou autres CDD de droit commun)

Pour les ouvriers et employés sous CDD (saisonniers ou CDD de droit commun), la période d'essai est limitée à 1 jour calendaire par semaine de durée ou de durée minimale du contrat, dans la limite de 2 semaines. Toutefois, si le contrat a une durée (ou une durée minimale) supérieure à 6 mois, la durée de la période d'essai est portée à 1 mois.

Tout saisonnier bénéficiant dans l'entreprise de la priorité de réembauchage ou de la reconduction des contrats n'aura pas à effectuer de nouvelle période d'essai pour un même emploi.

b) Contrats permanents

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois, renouvelable une fois, pour les ouvriers et employés permanents.

Article 3

Affectation temporaire, changement d'emploi

1. Lorsqu'un salarié est affecté temporairement et pour une durée supérieure à 8 jours consécutifs pour les ouvriers et 15 jours consécutifs pour les employés, à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

- si l'emploi temporaire comporte un salaire minimal professionnel garanti supérieur à celui de son emploi habituel, le salarié doit percevoir, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui assurant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire, dans le cas où il l'exercerait de façon permanente, compte tenu de son ancienneté dans l'entreprise ;
- si l'emploi temporaire comporte un salaire minimal professionnel garanti inférieur à celui de son emploi habituel, le salarié doit continuer à percevoir son salaire ancien.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de 4 mois ; elle peut toutefois être portée à 6 mois en cas de remplacement d'un salarié absent pour cause de maladie ou d'accident du travail.

2. Lorsqu'un salarié est affecté définitivement à un emploi différent de son emploi habituel, le changement d'emploi doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 4

Préavis

Tout départ d'un salarié permanent de l'entreprise donne lieu à un délai-congé dans les conditions suivantes :

- en cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté du salarié, la durée du préavis est de 1 semaine pour les ouvriers et de 1 mois pour les employés ;
- sauf en cas de faute grave :
 - le licenciement d'un salarié comptant moins de 6 mois d'ancienneté, période d'essai comprise, le préavis est de 1 semaine pour les ouvriers et de 1 mois pour les employés ;
 - le licenciement d'un salarié comptant une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, le préavis est de 1 mois ;
 - le licenciement d'un salarié comptant plus de 2 ans d'ancienneté, le préavis est de 2 mois.

Pendant le préavis et quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures, dans la limite maximale de 48 heures, pour pouvoir chercher un autre emploi. Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour après jour par chacune des parties. Par accord des parties, elles peuvent être bloquées dans la limite maximale de 1 semaine franche.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi sont payées sur la base du salaire effectif dans le cas de licenciement ; elles sont payées sur la base de 50 % du salaire effectif en cas de démission.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est définie par l'article 22 de la convention collective nationale.

Article 5

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise reçoit une indemnité de licenciement au moins égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est le salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois suivant la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est définie à l'article 22 de la convention collective nationale.

Article 6

Classification

Les ouvriers et employés de la profession sont classés dans les catégories suivantes d'après les emplois qu'ils occupent, étant entendu que les salariés d'une catégorie d'emplois effectuent aussi les travaux prévus dans les catégories d'emplois précédents et que, compte tenu des conditions d'exploitation, un même salarié pourra tenir, le cas échéant, plusieurs des emplois définis ci-après ; il sera, dans ce cas, classé dans la catégorie d'emplois la plus élevée des emplois qu'il occupe.

D'une façon générale, tout le personnel cité dans les catégories d'emplois ci-dessous, outre sa fonction technique, doit pouvoir assurer un rôle d'accueil et de relations avec les usagers, impliquant éventuellement la connaissance et la pratique d'une ou de plusieurs langues étrangères. Il reçoit pour cela et selon le poste qu'il occupe, une formation appropriée.

Le calcul des salaires s'effectue sur la base de niveaux de rémunération (NR), numérotés de 200 à 409.

La catégorie "ouvriers et employés" correspond aux NR de base 200 à 221.

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d'emplois mentionnées dans la classification le sont sous la forme du générique masculin. Cette formulation ne doit en aucun cas être interprétée comme autorisant ou cautionnant une quelconque discrimination sexiste.

Les différentes catégories d'emplois sont désormais présentées en trois grands domaines d'activités. Cette présentation par filière de métiers est indépendante de l'organisation des entreprises :

- domaine exploitation, remontées mécaniques ;
- domaine exploitation, pistes ;
- domaine administratif et services généraux.

Dans chaque domaine, les catégories d'emplois sont désormais organisées en trois catégories socioprofessionnelles :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

La catégorie socioprofessionnelle est définie par le NR de base de la catégorie d'emplois. Si un salarié, par la valorisation des variables de dimensionnement, passe le NR correspondant au plafond de sa catégorie socioprofessionnelle, son statut reste attaché à sa catégorie socioprofessionnelle d'origine.

Les tableaux suivants fixent les niveaux de rémunération minimaux garantis pour la catégorie "ouvriers et employés" (NR de base).

Domaine exploitation, remontées mécaniques

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NR DE BASE
Agent de service	200
Contrôleur	200
Contrôleur assermenté	206
Vigie et agent des remontées mécaniques	200
Cabinier	200
Conducteur de téléski	201
Conducteur de téléskis groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	209
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint et responsable de secteur	215
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	203
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216

Domaine exploitation, pistes

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NR DE BASE
Nivoculteur	202
Nivoculteur, pilote et maintenance d'une installation simple	207
Nivoculteur, responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture	212
Patrouilleur	200
Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 ^{er} degré	203
Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 ^e degré	207
Pisteuse-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 ^e degré	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Conducteur d'engin de damage et/ou de véhicule de chantier	203
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212

Domaine administratif et services généraux

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NR DE BASE
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	201
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide-comptable	200
Autre employé administratif : commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines	205
Assistant et comptable	209
Assistant et comptable qualifié	216
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215

Article 7

Salaire minimal professionnel garanti

Le salaire d'un salarié relevant de la présente convention ne peut être inférieur au salaire minimal professionnel correspondant à son emploi, à son ancienneté dans l'entreprise et au Smic (sous réserve des dispositions du code du travail).

La grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis, exprimés en euros et classés par NR (niveaux de rémunération), figure dans la présente convention.

Article 8

Langues étrangères

Une prime mensuelle conventionnelle sera attribuée au salarié, par langue étrangère connue par lui et nécessaire à son travail.

Article 9

Indemnité compensatrice de panier

Tout salarié contraint par les nécessités du service à prendre son repas dit de midi en l'emportant à son propre poste de travail recevra en remboursement des frais supplémentaires engagés par lui à cette occasion une indemnité conventionnelle dite de panier.

Il en sera de même si, exceptionnellement, le repas du soir doit être pris dans les mêmes conditions.

Lorsque l'entreprise fournit le repas, aucune indemnité n'est due.

Article 10

Départ en retraite

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

Le salarié souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée avec avis de réception au moins 1 mois avant la date de son départ si son ancienneté (au sens de l'article 22 de la convention collective) est comprise entre 6 mois et 2 ans, et 2 mois si son ancienneté est supérieure à 2 ans, sauf cas d'incapacité médicale constatée.

Le départ volontaire d'un salarié pour faire valoir ses droits à la retraite ouvre droit à une indemnité de départ en retraite.

Cette indemnité est égale à :

- 10 % de 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la convention collective) quand il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté ;
- 15 % de 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la convention collective) quand il compte de 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- 25 % de 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la convention collective) quand il compte plus de 5 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, soit le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce dernier cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel est pris en compte à due proportion.

Si le salarié compte plus de 10 ans d'ancienneté (au sens de l'article 22 de la convention collective nationale), l'indemnité sera majorée de :

- 2,5 % en cas de départ entre 64 et 65 ans ;
- 5,0 % en cas de départ entre 63 et 64 ans ;
- 7,5 % en cas de départ entre 62 et 63 ans ;
- 10,0 % en cas de départ entre 61 et 62 ans ;
- 12,5 % en cas de départ avant 61 ans.

B. – Mise à la retraite par l'employeur

La mise à la retraite entre 65 et 70 ans nécessite l'accord du salarié que l'employeur doit interroger par écrit au moins 3 mois avant la date anniversaire de ses 65, 66, 67, 68 ou 69 ans sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite. En cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois (ou de non-respect par l'employeur de procédure prévue ci-dessus), la mise à la retraite n'est pas possible.

A partir de 70 ans, l'employeur retrouve la possibilité d'une mise à la retraite sans que le salarié ne puisse s'y opposer.

En cas de mise à la retraite (après 70 ans ou entre 65 et 70 ans avec l'accord du salarié), l'employeur doit respecter le préavis prévu à l'article 4 de la présente annexe et verser une indemnité conforme à celle prévue dans le présent article sans pouvoir être inférieure à l'indemnité prévue à l'article R. 1234-2 du code du travail.

Article 11

Indemnité de dénivellation

Tout salarié appelé à subir une dénivellation supérieure à 1 000 mètres et à une fréquence minimale de cinq trajets (montée ou descente) par heure recevra une indemnité égale à 10 % de son salaire horaire (majoré de l'ancienneté) pendant le temps passé dans la cabine, toute heure commencée étant due.

Pour des dénivellations comprises entre 800 et 1 000 mètres, le taux de cette indemnité sera de 3 % dans les mêmes conditions de fréquence et de durée.

Article 12

Indemnité d'altitude

Les travaux en altitude demandant un effort physique important seront considérés comme travaux de force et entraîneront un supplément du salaire horaire (majoré de l'ancienneté) de l'intéressé de 10 %.

Ce supplément de salaire est dû lorsque le travail est effectué à une altitude de l'ordre de 1 000 mètres au-dessus du niveau de la station.

Pour l'application du présent article, des accords particuliers d'entreprise définiront les postes de travail pour lesquels l'indemnité d'altitude sera due si la différence de niveau est un peu inférieure à 1 000 mètres.

Article 13

Prime d'artificier

La spécialisation d'artificier, spécialiste en déclenchement des avalanches, lorsqu'elle sera mentionnée dans le contrat de travail des pisteurs entraînera le versement d'une prime spécifique par mois d'activité correspondante.

Article 14

Indemnité compensatrice d'équipement

En raison des conditions particulières de travail de la profession, nécessitant des équipements spéciaux, les salariés appelés à accomplir des trajets à ski à l'occasion de leur travail percevront, à titre de remboursement de frais et lorsque l'équipement ne leur est pas prêté par l'entreprise, une indemnité compensatrice fixée par mois de travail sur la neige pour les skis et bâtons et une autre pour les chaussures.

Article 15

Habillement

L'entreprise prêtera au personnel, suivant la nature du travail assuré et dans des conditions précisées par la voie du règlement intérieur, tout équipement nécessaire à l'exécution du travail.

Article 16

Examens médicaux dans le cadre du service de santé au travail

En plus de la visite d'embauche obligatoire, chaque salarié devra passer les visites médicales périodiques.

La charge financière des examens médicaux est assurée par l'entreprise.

Le temps nécessaire à ces examens médicaux est, soit pris sur le temps de travail sans perte de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque les examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Article 17

Accidentés du travail et malades

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par un certificat médical, pris en charge par la sécurité sociale, soit au titre de l'assurance maladie, soit au titre des accidents du travail et maladies professionnelles, et nécessitant un arrêt de travail, il est assuré au salarié intéressé une garantie de ressources égale à :

- 100 % de son salaire, dès le 1^{er} jour et pendant les 3 premiers mois d'absence, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet ;
- 100 % de son salaire à partir du 8^e jour et jusqu'au 30^e jour d'absence, en cas de maladie et d'accident de trajet ;

En cas d'absences répétées pour maladies de durée inférieure à 1 mois, au cours d'une quelconque période de 12 mois consécutifs, le total des jours pour lesquels joue cette garantie ne peut dépasser 30 ;

- 100 % de son salaire pendant les 2^e et 3^e mois d'absence pour une même maladie.

Ces versements seront faits sous déduction de la valeur des prestations, dites en espèces, auxquelles l'ouvrier intéressé a droit pour la même période, délai de carence exclu, du fait :

- de la sécurité sociale ;

- de tout régime de prévoyance comportant une participation de l'employeur ;
- des indemnités éventuelles versées par les responsables de l'accident ou leurs assureurs.

Dans ce dernier cas, et à condition que l'intéressé ait engagé les poursuites nécessaires, les sommes ainsi versées par l'employeur le seront à titre d'avance sur ses indemnités. Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par l'ouvrier intéressé à son employeur.

Les garanties de ressources prévues dans cet article ne joueront, sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, que pour les ouvriers âgés de moins de 65 ans et comptant au moins 1 an d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale.

La garantie de ressources est calculée sur la base de l'horaire pratiqué par le salarié dans l'entreprise.

Article 18

Date d'application

La présente annexe prendra effet à partir du 1^{er} janvier 2011.

Article 19

Publicité

La présente annexe sera déposée à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail. »

Article 2

Abrogations

De fait, les anciennes rédactions des annexes I et II sont abrogées.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Formalités de dépôt du présent avenant

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension du présent avenant

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 14 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiables de France.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

AVENANT N° 50 DU 14 JANVIER 2011
RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL
NOR : ASET1150731M
IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans la droite ligne de l'accord-cadre paritaire relatif à l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective nationale, signé le 24 septembre 2008.

Depuis, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du groupe de travail mis en place à cet effet et ont finalisé le texte de l'article 17.

Article 1^{er}

Nouvelle rédaction de l'article 17

A compter du jour de la signature du présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus que la nouvelle rédaction de l'article 17 sera désormais la suivante :

« Article 17

Durée du travail

La durée légale du travail est fixée selon la législation en vigueur.

a) Durée du travail

A défaut de dispositions spécifiques convenues dans le cadre d'accords d'entreprise, la durée du travail effectif des salariés est fixée, selon la législation en vigueur, par semaine civile.

b) Définition de la durée du travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont exclus :

- les temps d'habillage et de déshabillage. Toutefois, lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, des contreparties, soit financières, soit sous forme de repos, sont déterminées par accord d'entreprise ou, à défaut, par le contrat de travail ;
- les temps de repas : pour permettre au personnel de consommer normalement son repas, en dehors de son poste de travail, il lui sera accordé en principe un minimum de 1 heure d'interruption de travail, temps de trajets inclus.

Toutefois, dans le cas où les conditions d'exploitation imposeraient que cette interruption de travail soit égale ou inférieure à 45 minutes, le temps d'interruption correspondant serait rémunéré sur la base du salaire des heures normales mais exclu du décompte de la durée du travail effectif.

Cette interruption ne peut être inférieure à 20 minutes :

- l'interruption supérieure à 45 minutes n'est pas rémunérée ;
- l'interruption égale ou inférieure à 45 minutes est rémunérée comme dit ci-dessus ;
- les heures perdues et indemnisées en cas d'intempérie.

c) Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé, à défaut d'accord d'entreprise, à 150 heures.

A défaut d'accord d'entreprise fixant une période différente, la période de référence de ce contingent s'étend, compte tenu de la particularité de la profession, du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année suivante. »

Article 2

Abrogations

De fait, l'ancienne rédaction de l'article 17 est abrogée. Il en est de même de l'accord national du 25 mai 1982, sur la durée du travail.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Formalités de dépôt du présent avenant

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Extension du présent avenant

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 14 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiables de France.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

Convention collective départementale
IDCC : 2534. – INDUSTRIE SUCRIÈRE ET RHUMIÈRE
(Martinique)
(15 février 1962)

ACCORD DU 11 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2011
NOR : ASET1150720M
IDCC : 2534

Entre :
La RMSJ ;
Le CODERUM ;
Le SAEM ;
Le NEISSON ;
Le SIMON,
D'une part, et
La CGTM ;
La FSM CGTM ;
L'UGTM ;
La CSTM,
D'autre part,

il a été convenu d'appliquer aux salaires de l'accord du 19 février 2010 une augmentation de 2,10 % à compter du 1^{er} février 2011 suivant la grille de salaire ci-après.

Barème des salaires horaires

(En euros.)

QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE
MO	9,08
MF	9,11
OS1	9,13
OS2	9,24
OP1	9,38
OP2	9,82
OP3	10,97

QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE
OHQ1	12,36
OHQ2	12,83
OHQ3	13,55

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

ACCORD DU 24 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES, CLASSIFICATION ET PRIMES POUR 2011

NOR : ASET1150727M
IDCC : 240

Entre :
La CNG,
D'une part, et
La CFDT ;
La CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Valeur du point

Madame et Madame, représentantes de la CFDT, ainsi que Monsieur et Madame, représentants de la CFTC, réclament une augmentation de 3 %.

Monsieur et Madame, représentants de la CGT, demandent un salaire brut mensuel minimum de 1 600 € (soit un point à 5,33 €) et, pour les cadres, un salaire brut mensuel minimum égal au plafond de la sécurité sociale pour 2011, soit 2 946 € (soit un point à 6,85 €).

Après négociation, la délégation patronale propose une augmentation du point de 2,1 % avec effet au 1^{er} mars 2011.

La délégation syndicale, à l'exception de la CGT, approuve cette proposition sous réserve d'une clause de sauvegarde.

En conséquence, il est décidé une augmentation de 2,1 % de la valeur du point, ce dernier passant de 4,6224 € à 4,7195 €, à compter du 1^{er} mars 2011.

Fait à Paris, le 24 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Tableau des salaires

Smic pour 35 heures au 1^{er} janvier 2011 : 1 365 € par mois.

Point au 1^{er} mars 2011 : 4,7195 €.

Plafond de la sécurité sociale pour 2011 : 2 946 € par mois.

Salaire pour une durée mensuelle de 151,67 heures (durée conventionnelle selon accord national).

(En euros.)

CLASSIFICATION	COEFFICIENT	BASE	MINIMUM
Assistants de greffe (employé, secrétaire) (minimum)	300	1 415,85	1 415,85
Techniciens (minimum)	330	1 557,44	1 557,44
Cadres (cadre, chef de service, principal) (minimum)	430	2 029,39	2 029,39

Le plafond de la sécurité sociale a été fixé par arrêté du 26 novembre 2010.

Le Smic a été fixé par le décret du 17 décembre 2010.

L'augmentation du point de 2,1 % a été décidée le 24 mars 2011.

Primes au 1^{er} mars 2011

(En euros.)

PRIME	MONTANT
1. Prime d'ancienneté	
Employés de greffe	
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :	1 415,85
– plus de 3 ans d'ancienneté : 3 %	42,48
– plus de 6 ans d'ancienneté : 6 %	84,95
– plus de 9 ans d'ancienneté : 9 %	127,43
– plus de 12 ans d'ancienneté : 12 %	169,90
– plus de 15 ans d'ancienneté : 15 %	212,38
Techniciens	
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :	1 557,44
– plus de 3 ans d'ancienneté : 3 %	46,72
– plus de 6 ans d'ancienneté : 6 %	93,45
– plus de 9 ans d'ancienneté : 9 %	140,17
– plus de 12 ans d'ancienneté : 12 %	186,89
– plus de 15 ans d'ancienneté : 15 %	233,62

PRIME	MONTANT
2. Prime complémentaire examen ENAF ou CNG formation	
– de 10 à 12 de moyenne : 5 points	23,60
– plus de 12 et jusqu'à 14 : 8 points	37,76
– plus de 14 de moyenne : 12 points	56,63

Brochure n° 3086

Convention collective nationale

IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010

PORTANT AVENANT À L'ACCORD DU 29 AVRIL 2002

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

NOR : ASET1150730M

IDCC : 1170

PRÉAMBULE

La fédération des tuiles et briques et les représentations syndicales confirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes inscrit dans le droit français et communautaire.

Depuis les années 1980, le nombre de femmes actives en France, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, a régulièrement progressé, avec une inflexion significative dans les années 1990 pour l'emploi cadre. Ce développement de la mixité et de la pluralité des compétences a permis à l'entreprise de progresser socialement et économiquement.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit en effet être considérée dans un souci d'égalité de traitement mais aussi dans une logique économique. Cette égalité est source de compétitivité et d'efficacité.

Dès le 27 octobre 1946, la Constitution française a proclamé dans son préambule que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

La communauté internationale a repris ce principe dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (art. 23) ainsi que dans la convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Une décennie plus tard, l'article 141 du traité de Rome a posé le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes avant que la Commission européenne n'impose ces valeurs par des directives incitant les Etats membres de l'Europe à développer une politique en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les lois nationales telles la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ont réitéré ces principes en intégrant au code du travail le respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat et de sa rupture, en matière de rémunération et de formation (art. L. 1142-1, L. 1144-3, L. 3221-2, L. 6112-1 du code du travail).

Mais les politiques étatiques ont leur limite et il revient aux branches et aux entreprises d'apporter une contribution au plus près des réalités économiques et sociales qu'elles représentent.

Cet avenant a donc pour objet de définir des principes et des règles, notamment en ce qui concerne :

- l'accès des métiers de la profession aux femmes et aux hommes ;
- l'assurance de carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution comparables ;
- la garantie des niveaux de rémunération équivalents entre les femmes et les hommes.

Il s'intègre dans une démarche volontariste exprimée lors de la signature de l'accord du 29 avril 2002.

Celui-ci engageait principalement les entreprises de la branche sur les thèmes de :

- l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes et lors du congé maternité ;
- la non-discrimination sur les postes de travail de nuit et du suivi des salariés travaillant en horaire décalé.

L'évolution sociétale et culturelle que nous avons connue ces dernières années, l'introduction de réglementations nouvelles dans de nombreux domaines, notamment la formation, l'allongement de la durée d'activité professionnelle, ont conduit et conduisent encore la branche à poursuivre ses réflexions intégrant les thématiques de mixité et d'égalité professionnelle.

Ainsi, avec l'accord du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la branche professionnelle s'est notamment dotée d'outils de grande qualité dans le domaine de la formation. Elle a créé plusieurs certificats de qualifications professionnelles (CQP) ouverts à tous les salariés dans un souci de promotion des métiers auprès de personnels peu qualifiés et d'évolution des carrières. Le contrat de professionnalisation a ouvert également la formation aux jeunes pour l'obtention d'un diplôme, sans discrimination de genre.

L'avenant à l'accord du 29 avril 2002 en date du 15 décembre 2010 vient compléter la démarche engagée en 2002 pour ouvrir plus largement aux femmes les métiers de la profession et pour conduire à la disparition des inégalités de traitement entre les hommes et les femmes.

Il continue résolument à promouvoir une vision positive de la mixité professionnelle en capitalisant sur les résultats déjà obtenus.

En effet, depuis le premier accord, les données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ont révélé une progression du taux d'emploi des femmes dans le secteur industriel des tuiles et briques. Ce taux est passé de 9,5 % en 2002 à 11,4 % en 2008.

L'accord de 2010 vient renforcer les indicateurs fixés en 2002 pour donner une meilleure lisibilité des données en fonction du genre et établir le rapport de branche annuel sur la situation des hommes et des femmes, rapport présenté aux organisations syndicales durant l'une des CPNEFP biennuelles.

Les signataires de l'accord rappellent que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne s'énonce pas seulement en termes d'avantages dans le cadre de la maternité et de la parentalité mais doit se concevoir plus largement en termes de réflexion globale de l'organisation du travail.

Enfin, cet avenant implique la poursuite en continu de la réflexion sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et des actions à mettre en œuvre pour l'avenir.

Article 1^{er}

Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 1.1

Recrutement

a) Réitération du principe de non-discrimination à l'embauche

Les partenaires sociaux des industries tuiles et briques rappellent que les critères déterminants d'un recrutement sont les compétences, les qualifications du candidat et l'expérience professionnelle, que le salarié soit un homme ou une femme.

Dans cet esprit, les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître sur les descriptifs d'offres d'emploi tant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise, et ce quel que soit le type d'emploi proposé. Dans le cas où le libellé de l'emploi pourrait engendrer une ambiguïté, la mention hommes-femmes devra figurer derrière ce libellé.

Les entreprises de la branche s'engagent à sensibiliser, à informer et à former si nécessaire l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle et à la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les hommes et les femmes. Les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les informations d'ordre personnel sur le candidat, collectées par l'entreprise ou par ses mandataires, doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

b) Outils proposés pour ouvrir plus largement l'accès des emplois aux femmes

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications faisant partie de l'OPCA de la branche procédera à l'étude dans les entreprises de la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Les parties signataires soulignent que la branche a signé l'accord-cadre national de partenariat GPS pour les années 2009-2010. Cet accord est destiné notamment à promouvoir les métiers et les actions de recrutement dans un objectif de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les métiers de l'industrie des tuiles et briques attirent peu les femmes, tout particulièrement en ce qui concerne les métiers liés à la production.

Toute action permettant leur recrutement est en conséquence encouragée. Dans ce cadre, il convient de souligner l'intérêt du projet « Dispositions d'accompagnement en recrutement » mis en place par l'OPCA de la branche qui a pour objectif d'orienter les femmes sur des postes qu'elles auraient ignorés en raison d'une représentation sexuée de certains métiers.

Les signataires encouragent les entreprises de la branche à prendre toute initiative pour promouvoir leurs emplois et plus largement les métiers de notre industrie auprès d'un public féminin, en

organisant, par exemple, des manifestations ou en participant à des événements tels que des portes ouvertes et des salons.

Article 1.2

Evolution professionnelle

Tous les salariés, femmes ou hommes, doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre des mesures, notamment lors des entretiens périodiques, permettant à l'ensemble des salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

A ce titre et afin de faciliter la reprise d'activité, tout salarié qui en fera la demande avant son départ se verra communiquer les informations collectives diffusées par l'entreprise aux autres salariés, pendant la durée de son absence liée à l'un des congés mentionnés ci-dessus.

Article 1.3

Formation professionnelle

Les partenaires sociaux des industries des tuiles et briques soulignent que la formation professionnelle est un pilier essentiel pour assurer le déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Aussi les entreprises s'engagent-elles à assurer un accès équitable entre les femmes et les hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience, de certification des compétences professionnelles ou de bilan de compétences ainsi qu'aux différents dispositifs de professionnalisation. Elles devront s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel des salariés que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 4 de l'accord national interbranche relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle en date du 21 juin 2004, les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental d'éducation sont prioritaires pour bénéficier de la période de professionnalisation. Le salarié, à l'issue d'un congé parental, est également prioritaire dans les mêmes conditions.

Article 1.4

Représentation du personnel

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord pré-électoral et de l'établissement des listes de candidatures, à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures.

Article 2

Dispositions relatives à l'égalité salariale

Les partenaires sociaux des industries du secteur des tuiles et briques rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent, en aucune façon, être discriminants pour les salariés ayant notamment bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Si des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont statistiquement constatés sans pouvoir être justifiés, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour y remédier.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries des tuiles et briques rappellent que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent chaque année, en lien avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, procéder à l'analyse de la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions en vue de mieux concilier la vie professionnelle et familiale

Article 3.1

Organisation, aménagement et conditions de travail

A la demande du salarié, l'entreprise s'efforce, tout en assurant les contraintes propres à son organisation, d'aménager les horaires individuels de travail permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Article 3.2

Dispositions à appliquer pendant la grossesse, le congé de paternité, le congé de maternité, d'adoption ou parental, et au retour de ceux-ci

3.2.1. Rappel de dispositions

La protection de la maternité, de la paternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants font l'objet de nombreuses dispositions que les parties signataires rappellent :

- les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 définissant les règles spécifiques applicables à la grossesse (organisation du temps de travail) et à la maternité (congé de maternité) ;
- les articles L. 1225-37 à L. 1225-46 applicables à l'adoption ;
- les articles L. 1225-35 à L. 1225-36 applicables à la paternité ;
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-60 et L. 1225-63 à L. 1225-69 définissant les congés particuliers liés à l'éducation des enfants ;
- l'article L. 1225-61 applicable au congé pour enfant malade ;
- l'article L. 1225-62 applicable au congé de présence parentale.

Le congé de maternité s'adresse à toutes les salariées. Il suffit d'avertir l'employeur de la grossesse et de la période d'absence.

Cependant, la salariée ne pourra bénéficier des indemnités journalières durant ce congé, qu'à la condition d'être assurée sociale depuis au moins 10 mois à la date de l'accouchement.

Dans le cas où la salariée ne serait pas affiliée à la sécurité sociale depuis 10 mois, les entreprises s'engagent à lui verser une indemnité équivalente aux indemnités journalières de sécurité sociale qu'elle aurait perçues si elle avait cotisé sur une durée suffisante.

Cette indemnité est calculée sur le salaire de référence des trois derniers mois de rémunération, conformément au calcul de la sécurité sociale en vigueur.

La période d'absence du ou de la salarié(e) pour les congés de paternité ou de maternité est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

3.2.2. Conditions de travail pendant la grossesse

Outre les dispositions prévues par la convention collective, la salariée en état de grossesse pourra, dans le cas de raison médicalement justifiée, se rapprocher de son employeur pour étudier avec lui les possibilités d'aménagement de son emploi.

Article 3.3

Temps partiel

Le recours au temps partiel au sein de la branche est assez faiblement significatif, puisqu'il atteint 3 % au regard des statistiques 2009 de la branche.

Et les entreprises confirment que les salariés occupant un emploi à temps partiel sont traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et d'évolution salariale.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leurs catégories professionnelles ou d'un emploi équivalent.

Article 4

Mise en place d'indicateurs supplémentaires

Les indicateurs mentionnés aux termes de l'accord du 29 avril 2002, article 1.1, sont complétés par les nouveaux indicateurs suivants, permettant un suivi et une analyse plus approfondis des thèmes abordés par le présent avenant :

Accès à la profession. – Recrutement : répartition des embauches par genre et catégorie socioprofessionnelle.

Promotion et évolution professionnelle : répartition des hommes et des femmes par catégorie socioprofessionnelle.

Formation :

- répartition du nombre de salariés partis en formation ;
- proportion du nombre de stagiaires en fonction de la catégorie socioprofessionnelle ;
- proportion du nombre de stagiaires en fonction du thème de la formation ;
- nombre d'heures d'actions de formation.

Rémunération : répartition des effectifs, par genre, par catégorie socioprofessionnelle.

Temps partiel : répartition par genre et catégorie socioprofessionnelle des salariés.

Article 5

Suivi et bilan de l'accord

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle. Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans les branches, et, annuelle dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures, et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail, à l'articulation vie privée-vie professionnelle, au temps partiel.

Enfin, les parties conviennent de solliciter, si besoin est, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle.

Conformément aux termes de l'accord sur l'égalité professionnelle du 29 avril 2002, la CPNEFP se réunira au premier semestre de chaque année et examinera la réalisation des différents thèmes traités dans le cadre du présent accord.

Article 6

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail recodifié L. 2231-5, L. 2231-6, L. 2261-1.

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

Article 7

Force obligatoire de l'accord

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 8

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 9

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de 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 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFTB.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

SCAMIC CFE-CGC ;

FBBPCC CGT-FO.

Convention collective nationale
IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2011
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX SALAIRES
NOR : ASET1150732M
IDCC : 1420

Entre :

L'Unédic,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

Dans le cadre du présent accord, il est convenu les dispositions suivantes :

A compter du 1^{er} juillet 2010, la valeur du point salaire et la partie fixe du salaire sont majorées de 0,2 %.

Compte tenu des décisions déjà arrêtées en 2010, cette nouvelle revalorisation se décline de la façon suivante :

A compter du 1^{er} juillet 2010 :

– la valeur du point salaire est portée à 7,7456 € au lieu de 7,7301 € ;

– la partie fixe du salaire est portée à 285,6638 € au lieu de 285,0936 € ;

A compter du 1^{er} septembre 2010 :

– la valeur du point salaire est portée à 7,7611 € au lieu de 7,7456 € ;

– la partie fixe du salaire est portée à 286,2351 € au lieu de 285,6638 €.

Ces dispositions sont applicables de façon rétroactive et prendront effet au plus tard sur la paie de mars 2011 pour tous les salariés présents à cette date.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Paris, le 10 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales

AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ACCORD DU 2 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1150735M
IDCC : 1710

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans le secteur des agences de voyages et de tourisme, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

A ce titre, il annule et remplace l'accord de branche du 29 novembre 2004 et complète la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences initiée dans la branche.

Il réaffirme le rôle primordial de la formation professionnelle à destination des salariés pour permettre le développement du secteur des agences de voyages et de tourisme, dans un contexte de plus en plus concurrentiel, et techniquement exigeant.

Par ailleurs, il insiste sur la volonté des organisations signataires de favoriser l'employabilité des salariés, en lien avec les savoir-faire spécifiques du secteur des agences de voyages et de tourisme.

Pour répondre à cet objectif majeur, les parties signataires ont orienté les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie vers :

- une démarche globale permettant au salarié de devenir coacteur du développement de ses compétences professionnelles, de l'évolution de son parcours individuel et de la construction de son projet personnel ;
- l'accès facilité des salariés aux actions de formation organisées au sein et hors de l'entreprise, en élargissant, notamment, les conditions de mise en œuvre des actions de formation professionnelle ;
- la poursuite des efforts pour l'emploi des jeunes, des seniors, des personnes en situation de handicap et des demandeurs d'emploi en renforçant, notamment, les conditions d'accueil et d'intégration de ces publics au sein des agences de voyages et de tourisme.

Le présent accord a enfin pour but de réaffirmer l'engagement des parties signataires sur le pilotage stratégique des orientations de formation et de qualification des salariés de la branche (accès à la formation dans les TPE et les PME, formation à l'initiative des salariés – DIF et CIF –, contrats

et périodes de professionnalisation...) à travers la mobilisation des outils mis en place par les instances paritaires (CPNEF, observatoire) et des mesures conventionnelles, permettant aux salariés de la branche de construire et réaliser des projets de formation réalistes et ambitieux, et aux entreprises de contribuer efficacement à l'effort de formation nécessaire au secteur des agences de voyages et de tourisme.

Le présent accord rappelle enfin l'engagement des parties signataires figurant dans l'accord du 23 décembre 1994 (art. 1^{er}) étendu le 15 janvier 1996 qui désigne l'OPCA Transports comme l'OPCA de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale du travail du personnel des agences de voyages et de tourisme du 12 mars 1993, étendue par arrêté du 21 juillet 1993.

CHAPITRE I^{ER}

INSTANCES PARITAIRES DE BRANCHE

TITRE I^{ER}

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION (CPNEF)

Article 2

Rôle général de la CPNEF

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des agences de voyages et de tourisme est l'instance d'information réciproque, d'étude, de concertation et d'établissement des politiques paritaires dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

Article 3

Rôle en matière d'emploi et de qualification

En matière d'emploi, les missions de la CPNEF sont notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales membres de la commission sur la situation de l'emploi, des qualifications, ainsi que leur évolution ;
- analyser la situation de l'emploi et des qualifications ainsi que leur évolution, tant quantitative que qualitative, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme (OPAMQAV) afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation, et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- favoriser la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) lorsque les besoins de qualification ne trouvent pas de réponse dans les titres et diplômes existants, en veillant à la plus grande transversalité possible de ces CQP ;
- s'assurer d'une mise en œuvre effective des possibilités de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 4

Rôle en matière de formation

En matière de formation, les missions de la CPNEF sont notamment :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre du plan de formation, des formations en alternance, des périodes de professionnalisation, du DIF et du CIF ;

- étudier les besoins de formation de la profession, à court et à moyen termes, en fonction notamment de l'introduction et du développement des nouvelles technologies et des nouvelles méthodes et organisations du travail mises en place ;
- définir les moyens à mettre en œuvre afin que puisse être menée une véritable politique d'insertion des jeunes et, notamment, de formuler des avis sur les conditions de mise en œuvre des formations en alternance dans la branche ainsi que sur les conditions d'accueil des élèves et des étudiants effectuant des stages ou des périodes de formation en entreprise ;
- définir les moyens à mettre en œuvre afin que puisse être menée une véritable politique d'insertion des personnes en situation de handicap et, notamment, les aides possibles en termes d'intégration, d'adaptation de postes et de l'accueil au sein des entreprises ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, sur la base notamment de l'examen de l'évolution de l'emploi et des qualifications, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles pour développer une démarche de reconnaissance de la qualité des formations, notamment celles dispensées pour l'obtention d'un titre ou d'une certification reconnue par la branche dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- suivre l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation triennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle ;
- tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au répertoire national de la certification professionnelle ;
- faire évoluer périodiquement la liste des titres, diplômes et qualifications ainsi que les actions de formations ouvrant droit à un financement par l'OPCA Transports au titre des priorités de branche ;
- assurer le rôle de coordination des différents acteurs de la formation professionnelle de la branche.

Article 5

Examen annuel

Dans le cadre de ces missions, la CPNEF procède chaque année au bilan notamment :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances habilitées à délivrer des certifications ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles devant être développées en utilisant les fonds mutualisés (OPCA, FPSPP) et en ayant recours notamment aux contrats de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menées dans la profession ;
- des moyens utilisés auprès de l'OPCA Transports pour couvrir les objectifs définis par les partenaires sociaux.

Article 6

Composition

La commission est composée de deux représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre équivalent de représentants employeurs du syndicat national des agences de voyages et de tourisme.

Les suppléants peuvent assister aux réunions de la commission en même temps que les titulaires mais ne disposent pas, en ce cas, de voix consultative.

La commission élit un président et un secrétaire n'appartenant pas au même collège.

La présidence et le secrétariat changent de collège tous les ans.

Article 7

Fonctionnement

Le fonctionnement de la CPNEF s'établira de la manière suivante :

- réunion : la commission se réunira au moins trois fois par an et des réunions supplémentaires peuvent être organisées par décision conjointe du président et du secrétaire ;
- ordre du jour : il est arrêté d'un commun accord par le président et le secrétaire et est adressé par le président ou le secrétaire au moins 15 jours avant la réunion à tous les membres de la commission ;
- les décisions de la commission sont paritaires et font donc l'objet d'un vote par collège ; les décisions ne sont adoptées que si, dans chaque collège, elles ont recueilli la majorité simple des voix des membres présents.
- remboursement des frais : il sera fait application des règles de la convention collective nationale des agences de voyages et de tourisme en matière de remboursement de frais.

La commission définira chaque année les moyens techniques et de secrétariat nécessaires à son fonctionnement.

TITRE II

OBSERVATOIRE PROSPECTIF ET ANALYTIQUE DES MÉTIERS ET QUALIFICATIONS DES AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

Article 8

Rôle général de l'observatoire des métiers du tourisme

Dans le but d'accompagner les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme, dans la définition de leurs priorités de formation, et les salariés dans l'élaboration d'un projet professionnel, la CPNEF mandate l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications des agences de voyages et de tourisme – désigné dans la suite de l'accord sous le nom d'observatoire des métiers du tourisme – pour recenser, centraliser et analyser les données quantitatives et qualitatives dans les domaines tels que les évolutions économiques, technologiques, démographiques, des emplois (approche quantitative et qualitative), de la formation initiale et professionnelle.

L'ensemble des travaux et études confié à l'observatoire des métiers du tourisme est placé sous l'autorité et le contrôle de la CPNEF de la branche professionnelle des agences de voyages et de tourisme, qui les examine tous les ans.

L'observatoire des métiers du tourisme réalise ou fait réaliser par des prestataires extérieurs un état des lieux périodique sur l'emploi et la formation, et procède à l'analyse des besoins de formation. Il formule sur cette base des recommandations à la CPNEF.

Les résultats de cet examen sont exploités par la CPNEF sous la forme d'une communication destinée aux entreprises qui donne les orientations et les priorités de formation adaptées au secteur des agences de voyages et de tourisme.

Au-delà, la CPNEF étudiera la faisabilité de la création d'un observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications pour toutes les activités du tourisme (agences de voyages, organismes de tourisme, tourisme social et familial, guides interprètes, guides accompagnateurs) afin de réduire les coûts de fonctionnement.

Le cadre de cet observatoire interbranche commun aux secteurs du tourisme, ainsi que ses missions, feront l'objet d'un accord ultérieur.

D'ici là et dans la mesure du possible, l'observatoire des métiers du tourisme pourra accueillir des opérateurs d'autres branches du tourisme afin de mener des missions conjointes décidées conjointement par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation (CPNEF) des acteurs du secteur du tourisme dont celle des agences de voyages et de tourisme.

Article 9

Fonctionnement de l'observatoire des métiers du tourisme

Un groupe technique paritaire est désigné par la CPNEF pour suivre les travaux de l'observatoire. Il est composé d'un représentant par organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants du SNAV. Un règlement intérieur adopté par la CPNEF définira les modalités de fonctionnement de l'observatoire.

L'observatoire à la majorité de ses membres et en fonction de l'ordre du jour peut inviter un représentant de l'OPCA Transports en qualité de personne qualifiée.

Le financement des activités, travaux, et études de l'observatoire des métiers du tourisme est composé des ressources attribuées par l'OPCA de la branche ainsi que d'autres ressources éventuelles que l'observatoire pourrait être amené à solliciter auprès d'autres partenaires.

Le budget affecté au financement des activités et travaux d'études de l'observatoire est arrêté par la CPNEF pour chaque exercice avant la clôture de l'exercice précédent.

TITRE III

OPCA DE LA BRANCHE (OPCA TRANSPORTS)

Article 10

Rôle général de l'OPCA Transports

L'OPCA Transports, dans le cadre du présent accord, a pour rôle et missions de :

- collecter les fonds de la formation professionnelle continue et de les gérer dans le respect des priorités fixées par les partenaires sociaux au sein de la CPNEF ;
- mener une politique de financement favorable au développement de la formation professionnelle continue des salariés ainsi que de la sécurisation des parcours professionnels.

Il se doit par ailleurs, conformément à la loi du 24 novembre 2009, de :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;
- informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ainsi qu'à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- aider à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre des actions de formation des salariés et, le cas échéant, à l'identification des organismes de formation.

Article 11

Rôle de l'OPCA vis-à-vis de la branche des agences de voyages et de tourisme

Les partenaires sociaux, conformément aux préconisations de l'ANI, seront attentifs à ce que l'OPCA Transports :

- conforte une organisation territoriale répondant aux besoins de la branche professionnelle ;
- négocie avec l'Etat des conventions définissant la part de ressource consacrée au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle continue et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- mobilise, si nécessaire, des financements complémentaires incluant :
 - les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels au titre de ses missions de péréquation et de cofinancement d’actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d’emploi ;
 - les financements de l’Etat, du fonds social européen, des régions et de Pôle emploi.

Les priorités de formation sont définies par les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNEF et de la section professionnelle. Inversement, l’OPCA a la possibilité de saisir la CPNEF à tout moment pour exposer un sujet, demander une prise de position, notamment sur l’évolution des conditions de prise en charge, ou participer à ses travaux.

Plus globalement, l’OPCA Transports est un outil technique de la branche au service des entreprises et des salariés, et doit être en mesure de répondre aux sollicitations de la CPNEF et des partenaires sociaux correspondant aux objectifs du présent accord et compatibles avec les règles en vigueur d’utilisation des différents fonds collectés. Elle doit aussi apporter un conseil sur le choix de l’action de formation au regard de la problématique posée par celle-ci et donner des orientations sur l’offre de formation lui permettant de procéder à son choix.

Les missions de l’OPCA Transports seront adaptées aux orientations de la loi du 24 novembre 2009 dans un cadre légal à définir.

CHAPITRE II

DISPOSITIFS D’ORIENTATION ET DE FORMATION

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

Article 12

Principes généraux de la formation tout au long de la vie

La formation professionnelle continue des salariés des entreprises du secteur des agences de voyages et de tourisme est fondée sur :

- le plan de formation des entreprises : des formations organisées à l’initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ; les entreprises peuvent prendre en compte, dans ces formations, les demandes individuelles des salariés, notamment celles visées à l’article 16 du présent accord ;
- le DIF : des formations organisées à l’initiative des salariés en concertation et en accord avec leur employeur dans le cadre du droit individuel à la formation, l’exercice de ce dernier étant de droit dans les cas visés aux articles 22 et 23 du présent accord ;
- le CIF : des formations auxquelles les salariés décident de s’inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au congé individuel de formation.

Article 13

Actions déployées dans le cadre du plan de formation de l’entreprise

Chaque entreprise au sein de la branche est tenue de déterminer, la nature, les contenus et modes d’organisation des actions de formation qu’elle entend mettre en œuvre dans le cadre de son plan de formation. Le choix de l’entreprise doit être guidé par les perspectives économiques, l’évolution prévisible des emplois, les qualifications, les technologies de l’entreprise, les éventuelles modifications affectant les organisations du travail, ainsi que les opportunités de maintien dans l’emploi et l’évolution professionnelle dans l’emploi qu’il donnera au salarié, et, dans la mesure du possible, les besoins exprimés par les salariés.

Les organisations signataires rappellent par ailleurs que, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la branche sont tenues, lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, de préciser, à titre d'information, la nature des actions de formation en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, qui permettent d'acquérir une capacité indispensable à une réalisation de tâches ou d'actions déterminées, qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés, ou qui permettent d'appréhender les évolutions prévisibles des métiers de l'entreprise en fonction des développements techniques ou organisationnels (catégorie 1) ; elles sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise pendant leur réalisation ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés ou qui permettent d'acquérir des savoirs ou des compétences complémentaires permettant de valoriser leurs capacités professionnelles (catégorie 2) ; dans le but d'inciter les entreprises de la branche à développer une politique de formation orientée vers l'évolution des emplois et le maintien dans l'emploi des salariés, les organisations signataires précisent que ces actions de formation pourront être organisées hors temps de travail, à l'initiative de l'entreprise dans les conditions suivantes : un accord écrit passé entre le salarié et l'employeur peut prévoir le déroulement de tout ou partie de la formation en dehors du temps de travail effectif, dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés au forfait en heures ou jours, dans la limite de 5 % de leur forfait.

Les organisations signataires encouragent les entreprises de la branche pour que le plan de formation de l'entreprise intègre systématiquement des actions destinées au personnel d'encadrement. En effet, il s'agit de consacrer les efforts de formation nécessaires pour que le personnel d'encadrement puisse jouer le rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation, et qu'il exerce, dans sa fonction de commandement et d'animation, une responsabilité directe de formation des salariés.

Enfin, et conformément à la démarche de GPEC engagée par la profession, les organisations signataires encouragent les entreprises à initier les actions de formation nécessaires au développement des compétences des salariés.

Article 14

Développement de la formation en situation professionnelle

Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise les modalités de développement des compétences de l'entreprise, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives.

Il s'agit dans ce cadre d'intégrer comme actions de formation imputables au titre de l'effort de formation réalisé par l'entreprise, les actions suivantes :

- la formation à la fonction de tuteur ;
- les actions de formation réalisées au moyen de l'utilisation des technologies et de la communication, en particulier l'« e-formation », à condition que ces formations soient organisées dans un environnement matériel (locaux et outils) favorable au bon déroulement de la formation ;
- les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, favorisant ainsi le déploiement de ce dispositif dans les PME et TPE de la branche.

Article 15

Outils de gestion des compétences

15.1. Entretiens et bilans professionnels

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

15.2. Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au minimum deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise, ce dernier est renouvelé tous les 2 ans, au plus tard à la date anniversaire du précédent.

L'entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et en fonction de la situation de l'entreprise.

Cet entretien professionnel a lieu à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Au cours de l'entretien professionnel sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié devrait favoriser le maintien ou le développement des compétences ; cette analyse peut découler des conclusions relatives à l'appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l'entreprise ainsi que de l'évolution prévisible du métier exercé et des souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- l'identification des besoins et du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus : plan de formation ; droit individuel de formation ; période de professionnalisation.

Un compte rendu écrit est établi à la suite de l'entretien et un double sera communiqué au salarié dans un délai maximum de 14 jours.

Afin de faciliter dans l'entreprise la mise en place et le déroulement de l'entretien professionnel, des outils seront élaborés par la branche professionnelle dans le cadre de la CPNEF et mis à la disposition des entreprises.

15.3. Bilan d'étape professionnel

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'activité dans une même entreprise peut bénéficier à sa demande d'une phase de diagnostic individuel de ses compétences et de ses capacités professionnelles. Il s'agit du bilan d'étape professionnel.

Ce bilan est de nature distincte de l'entretien annuel d'évaluation qui constitue un acte de management. A cet effet, lorsque la taille et la structure de l'entreprise le permettent, il ne peut être fait par la hiérarchie directe de l'intéressé.

Cette phase de diagnostic individuel doit permettre au salarié de disposer d'un état de ses compétences professionnelles. Offrant l'opportunité d'identifier les souhaits et les possibilités d'évolution et/ou de mobilité professionnelles, il permet au salarié de définir son projet professionnel et à l'entreprise de déterminer les besoins et les objectifs de professionnalisation de ce dernier dans une optique de sécurisation des parcours professionnels.

Ce bilan doit permettre aux salariés d'être acteurs de leur déroulement de carrière, favoriser leur engagement dans le développement de leurs compétences et de leur qualification et leur donner les outils susceptibles de les aider dans la construction de leur parcours professionnel.

Il bénéficie tous les 5 ans aux salariés qui le souhaitent. La demande du salarié ne peut être refusée par l'entreprise. Tous les salariés sont informés par leur entreprise du droit qui leur est ainsi ouvert. A l'issue de l'entretien, le salarié reçoit un compte rendu.

Afin de favoriser le développement de la mise en œuvre de ce bilan d'étape professionnel, la CPNEF étudiera, notamment dans le cadre de la démarche de GPEC qu'elle a initiée, les outils à développer au service des TPE et PME de la branche ainsi que les formations à proposer à l'enca-drement pour conduire ces bilans.

15.4. Entretien de milieu de carrière

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés, un entretien professionnel devra être proposé aux salariés répondant à l'un ou l'autre des critères suivants :

- avoir atteint l'âge de 45 ans ;
- avoir plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'entretien lui sera proposé dans l'année qui suit l'un ou l'autre de ces événements.

Au cours de cet entretien de milieu de carrière, il sera informé de ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Il pourra également lui être proposé des formations qui participent au développement des compé-tences clés et à l'acquisition des savoirs de base ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

15.5. Bilan de compétences

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences selon les conditions d'accès définies par la loi et la CPNEF.

Un bilan de compétences permet d'analyser aussi bien les compétences professionnelles que les motivations propres à chaque salarié.

Cette analyse lui permet de définir un projet professionnel et, si besoin, le projet de formation pour pouvoir, à terme, réaliser son nouveau projet. Toutes les actions qui permettent de faire le point sur les expériences antérieures, d'évaluer les acquis de l'expérience, de répertorier l'ensemble des savoirs, des compétences et du savoir-faire, sont mises en œuvre lors du bilan.

Le bilan de compétences peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du congé individuel de formation ou dans le cadre du DIF.

Si l'employeur est à l'initiative du bilan de compétences et avec l'accord écrit du salarié, le bilan s'effectue dans le cadre du plan de formation. Le refus du salarié ne peut entraîner aucune sanc-tion.

Les entreprises pourront prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du bilan de compé-tences visé par le présent article et qui en respecteront les principes.

15.6. Passeport orientation formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les organisations signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire. Un employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

Le passeport orientation formation recense notamment :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue :
 - tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
 - les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
 - les actions de formation mises en œuvre par l'employeur et relevant de l'initiative individuelle ;
 - les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
 - les qualifications obtenues ;
 - les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification et obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
 - les habilitations de personnes ;
 - le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités ;
 - les activités tutorales exercées.

Un modèle de passeport adapté aux activités de la branche sera établi par la CPNEF.

15.7. Validation des acquis de l'expérience

Le processus de la VAE permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans d'obtenir un diplôme, un titre ou une certification professionnelle figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, en faisant reconnaître son expérience professionnelle et les compétences développées dans son activité.

15.8. Diagnostics des qualifications et des compétences dans les TPME

Les partenaires sociaux rappellent leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des très petites, petites et moyennes entreprises en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation, sans pour autant exclure les autres entreprises qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics.

Ces diagnostics doivent participer à l'identification des compétences et des qualifications au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, ces derniers pouvant s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA Transports d'être en capacité d'assurer cette mission autant que faire se peut.

TITRE V
**DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ**

Article 16

Droit individuel à la formation (DIF)

A compter du 1^{er} janvier 2011, tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année civile d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 21 heures selon les modalités de mise en œuvre ci-dessous précisées.

Les salariés titulaires d'un CDD sont éligibles au DIF *pro rata temporis*.

Article 17

Acquisition du droit

Pour les salariés embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein, au cours d'une année civile, leur droit individuel à la formation est calculé au 1^{er} janvier de l'année suivante, *pro rata temporis*.

Pour les salariés à temps partiel (en CDD ou en CDI), ces différents contingents d'heures de DIF sont calculés *pro rata temporis* de leur temps de travail.

Les heures qui ne sont pas utilisées, en tout ou partie, au cours d'une année, par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, sont capitalisées et plafonnées à 120 heures.

Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base du nombre annuel d'heures acquises *pro rata temporis*.

Article 18

Modalités de mise en œuvre

Alors que la règle établie par la loi et l'accord interprofessionnel prévoit que le DIF, à l'initiative du salarié est réalisé hors du temps de travail, la présente convention envisage la possibilité pour l'entreprise, en fonction de ses impératifs, de donner son accord à la réalisation de tout ou partie de l'action de formation pendant le temps de travail.

En janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur un support papier ou informatique qui peut être annexé au bulletin de paie, du nombre d'heures auxquelles s'élève son droit individuel à la formation.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est de l'initiative du salarié, en concertation et en accord avec son employeur. Elle donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié, en tenant compte des conclusions de l'entretien professionnel.

L'accord ou la demande d'exercice du droit individuel à la formation porte sur une action de formation telle que définie à l'article 20 du présent accord ou prévue dans le cadre du plan de formation annuel de l'entreprise. L'accord formalisé devra préciser : la nature de l'action de formation, les modalités et le déroulement de l'action, sa durée, les dates de début et de fin de l'action, le coût global et les modalités de prise en charge, la dénomination du prestataire interne ou externe de formation.

Dans tous les cas, les demandes du salarié doivent être déposées au moins 2 mois avant le début de l'action de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation. Lorsque la réponse est positive l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du travail.

Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et motivée.

Article 19

Recours en l'absence d'un accord

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié est orienté vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel à la formation, dont relève l'entreprise. Lorsque l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel à la formation a pris une décision de prise en charge de la demande du salarié, l'employeur est tenu de verser audit organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, par l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel à la formation, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires conviennent que le taux horaire forfaitaire dû par l'entreprise à l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'alinéa précédent, au titre de la prise en charge du financement des coûts pédagogiques, est celui applicable dans le cadre du financement des contrats de professionnalisation de type 1 (cf. annexe I).

Article 20

Actions éligibles au titre du DIF

Les organisations signataires déterminent comme éligibles au titre du DIF prioritaire, les actions de formation qui figurent en annexe II du présent accord :

Les organisations signataires insistent auprès des entreprises de la branche pour que soient favorisées et encouragées, parmi les actions prioritaires définies dans l'annexe II, celles conduites dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.

La CPNEF peut réviser annuellement la liste des actions éligibles, en particulier en fonction des besoins recensés dans les entreprises.

Article 21

Financement du DIF

La prise en charge financière par l'OPCA de branche, des actions de formation au titre du DIF prioritaire tel que défini à l'article 21 comporte le remboursement des coûts pédagogiques pour un montant forfaitaire déterminé dans l'annexe I du présent accord, l'action de formation pouvant être dispensée par une structure de formation interne à l'entreprise ou un prestataire de formation externe, selon les dispositions prévues dans l'accord signé entre le titulaire du DIF et son entreprise.

Article 22

Exercice du DIF en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, ainsi qu'en cas de rupture conventionnelle, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit, dès lors que la demande est déposée avant la fin du délai-congé.

L'employeur est tenu, dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1 du code du travail, d'informer le salarié du nombre d'heures auxquelles s'élève son DIF et de la possibilité pour celui-ci de demander, pendant le délai-congé, à bénéficier d'une action de formation au titre du DIF telle que définie dans l'article 16 du présent accord, ou tout ou partie d'un bilan de compétences ou d'une VAE.

Si la demande est effectuée dans les délais impartis, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF, et n'ayant pas donné lieu à utilisation, est valorisé sur la base du forfait horaire fixé par l'accord de branche (cf. annexe I).

Article 23

Exercice du DIF en cas de démission

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve que l'action de formation éligible au titre du DIF, telle que définie dans l'article 16 du présent accord, soit engagée avant la fin du délai-congé. Dans le cas contraire, le droit n'est pas exercé.

Article 24

Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur mentionne sur le certificat de travail :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées ;
- la somme correspondant à ce solde, soit le nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par le taux légal en vigueur (cf. annexe I) ;
- il désigne l'OPCA Transports comme OPCA compétent pour prendre en charge la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées.

Cette somme est utilisable dans les conditions suivantes :

24.1. Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'OPCA Transports. Elle est imputée au titre de la professionnalisation.

24.2. Lorsque le salarié nouvellement embauché par une entreprise de la branche en fait la demande auprès de son employeur, à condition que cette demande soit faite dans un délai de 2 années suivant son embauche, la somme permet de financer, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, une action de validation des acquis de l'expérience ou une action de formation. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation formation n'est pas due par l'employeur. Le paiement de la somme correspondant aux frais pédagogiques est alors assuré par l'OPCA Transports sur la base du taux légal en vigueur (cf. annexe I).

Article 25

Congé individuel de formation (CIF)

Les organisations signataires du présent accord rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié éligible au titre du CIF de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Dans le cadre d'une demande formulée au Fongecif, et sous réserve d'une autorisation d'absence accordée par l'employeur, le salarié de la branche des agences de voyages et de tourisme peut bénéficier des prestations suivantes :

- un accompagnement dans la définition et la réalisation de son projet personnel ;
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences ;
- la mise en œuvre d'une action de formation dans la limite du cadre de financement défini par l'Opacif.

**DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION
DES JEUNES, DEMANDEURS D'EMPLOI ET CERTAINS PUBLICS SALARIÉS****Article 26***Mise en œuvre du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail, de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée, ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur des agences de voyages et de tourisme ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle emploi, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour ou l'entrée vers un emploi dans le secteur des agences de voyages et de tourisme ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH) et à ceux sortants de CUI (contrat unique d'insertion).

L'acquisition d'une qualification professionnelle par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat, des titres certifiés enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, des CQP, des qualifications professionnelles reconnues par la convention collective nationale et à la durée de formation retenue lors de l'agrément d'un titre par la CPNEF.

Dans ce cadre, et afin de favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi dans le secteur des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires distinguent deux modalités spécifiques, prioritaires mais non exclusives, de mise en œuvre des contrats de professionnalisation au sein de la branche :

Contrat de type 1 :

Il s'agit d'un contrat permettant au bénéficiaire d'obtenir un diplôme professionnel inscrit au RNCP, prioritairement de niveau bac + 2 (notamment BTS du domaine tourisme), dont les organisations signataires portent la durée à 24 mois et le nombre d'heures maximum de formation à 1 200 heures. Des formations diplômantes de niveau supérieur (bac + 3 à bac + 5) relevant de cette catégorie peuvent également être prises en charge dans la limite des fonds disponibles.

L'annexe I précise le montant de la prise en charge par l'OPCA pour ce type de contrat.

Contrat de type 2 :

Il s'agit d'un contrat permettant au bénéficiaire d'obtenir un titre enregistré au RNCP, un certificat professionnel reconnu par la branche (notamment les CQP), ou une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective nationale de la branche, en lien strict avec les métiers des agences de voyages et de tourisme, et notamment celles de conseiller voyage et celle d'agent d'accueil.

Pour tous les contrats de type 2, les organisations signataires déterminent la durée du contrat entre 6 et 18 mois et fixent le nombre d'heures maximum de formation à 50 % de la durée totale du contrat.

L'annexe I précise le montant de la prise en charge par l'OPCA pour ce type de contrat.

Pour les deux types de contrats de professionnalisation ci-dessus, la prise en charge financière par l'OPCA de la branche vise exclusivement le remboursement des heures de formation effectivement

dispensées par une structure de formation interne à l'entreprise ou un prestataire de formation externe.

Les montants de la prise en charge financière feront l'objet, par la CPNEF, d'un examen annuel et éventuellement d'une révision.

Article 27

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. Les organisations signataires reconnaissent comme public prioritaire :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail et, en particulier, les salariés dont l'emploi est menacé ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise dans le secteur des agences de voyages ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- les salariés qui s'engagent dans une formation en vue de l'obtention d'un des CQP ou d'un titre professionnel défini par la branche professionnelle des agences de voyages.

Les organisations signataires définissent comme prioritaire, dans le cadre de la mise en œuvre de la période de professionnalisation, toute action permettant de favoriser une démarche de validation des acquis de l'expérience.

L'action de formation engagée à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié avec l'accord de l'employeur :

Elle ne pourra pas être inférieure à 70 heures (ou à 20 heures en cas de VAE).

La prise en charge du financement de l'action de formation, dans le cadre de la période de professionnalisation, est fixée par les organisations signataires selon les modalités suivantes :

- le remboursement des coûts pédagogiques pour un montant forfaitaire est déterminé par l'annexe I ;
- l'action de formation peut être dispensée par une structure de formation interne à l'entreprise dont l'activité de formation est légalement déclarée ou par un prestataire de formation externe.

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent se dérouler hors temps de travail dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas, les organisations signataires rappellent qu'un accord écrit devra être établi entre l'employeur et le salarié. Il précisera la nature, la durée, le lieu et l'identité du dispensateur de la formation. En outre, cet accord devra indiquer les modalités de prise en compte de l'effort personnel de formation consenti par le salarié.

Enfin, les organisations signataires rappellent que l'exercice du droit individuel à la formation peut s'exercer dans le cadre d'une période de professionnalisation à la demande du salarié.

Article 28

Développement de la fonction tutorale

Les organisations signataires engagent les entreprises de la branche à associer systématiquement le développement d'une mission tutorale à la mise en œuvre de contrats de professionnalisation.

Il s'agit en effet de favoriser l'accueil, l'intégration et la montée en compétences des salariés intégrés dans l'entreprise, grâce au dispositif de la formation alternée, mis en œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Ainsi, le tuteur a pour mission d'accueillir le nouveau salarié, d'accompagner son intégration au sein de l'équipe à laquelle il est affecté, de se tenir informé des objectifs et contenus de son parcours de formation, de suivre sa progression professionnelle au regard des objectifs de professionnalisation fixés dans son contrat.

La mission tutorale est nécessairement réalisée par un salarié de l'entreprise, ayant au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise et dont le niveau de formation ou expérience professionnelle équivalente est au moins égal au niveau de qualification visé par le contrat de professionnalisation. Sa mission est limitée au tutorat de 3 salariés maximum.

Dans des conditions identiques à celles visées à l'alinéa précédent, l'employeur peut assumer une mission tutorale.

Afin de favoriser son développement dans les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires déterminent le financement de la formation de tuteur (cf. annexe I).

TITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

Article 29

Formation continue dans les PME et les TPE

Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises rencontrent des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans la branche des agences de voyages et de tourisme, les organisations signataires recommandent que soit étudiée l'opportunité de mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer des actions de formation de leurs salariés.

Cette mission d'étude est confiée à la CPNEF de la branche, qui pourra s'appuyer sur l'observatoire des métiers du tourisme, pour la réaliser.

Article 30

Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les organisations signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les organisations signataires recommandent aux entreprises de la branche de favoriser un égal accès des hommes et des femmes :

- aux dispositifs de formation, et notamment ceux relatifs à la validation des acquis de l'expérience et au bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation visés aux articles 26 et 27 du présent accord.

Dans cette perspective, les organisations signataires invitent la CPNEF de la branche à surveiller la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle dans la branche des agences de voyages et de tourisme.

CHAPITRE III

MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 31

Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date de sa signature.

Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

Article 32

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Article 33

Bilan d'application

Les organisations signataires souhaitent réaliser un bilan relatif à l'application du présent accord dans les entreprises de la branche des agences de voyages et de tourisme.

Ce bilan se réalisera, entre les organisations signataires, annuellement à compter de la signature du présent accord, afin d'envisager, le cas échéant, d'éventuelles évolutions liées aux enjeux économiques et professionnels de branche des agences de voyages et de tourisme.

Article 34

Accords d'entreprise

Les accords d'entreprise conclus dans le cadre du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ne pourront pas prévoir de dispositions moins favorables que celles du présent accord de branche.

Article 35

Articles de branche antérieurs

Le présent accord prévaudra, à compter de son entrée en vigueur, sur toute clause d'accords de branche antérieurs qui serait contraire ou qui entrerait en contradiction avec une ou plusieurs de ses dispositions.

Fait à Paris, le 2 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAV.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

ANNEXE I

Taux et plafonds de prise en charge par l'OPCA Transports

(En euros.)

TYPE DE DISPOSITIF	RÉFÉRENCE dans l'accord de branche	PLAFOND de prise en charge	TAUX HORAIRE pris en charge par l'OPCA
Contrat de professionnalisation du type 1	Art. 26	1 200 heures Durée de formation : 24 mois maximum	7,15
Contrat de professionnalisation du type 2	Art. 26	Durée de formation : 6 à 18 mois Prise en charge : maximum : 50 % des heures de formation Certificats de qualification professionnelle	9,15 13
Périodes de professionnalisation	Art. 27	Durée de formation : 70 heures minimum – 450 heures Certificats de qualification professionnelle	9,15 13
DIF prioritaire	Art. 21	1 500 € par salarié et par an	50
Formation de tuteur	Art. 28	Maximum 40 heures	15

Rappel : taux légal en vigueur à la date de signature du présent accord : 9,15 € (art. D. 6332-87 du code du travail ; décret n° 2010-60 du 18 janvier 2010, art. 1^{er}).

ANNEXE II

Thèmes de formation prioritaires au titre du DIF à la date de signature de l'accord

Les formations prioritaires mentionnées à l'article 20 sont les actions de formation continue réalisées dans les domaines suivants :

- langues : anglais et espagnol ;
- connaissance des destinations et produits touristiques ;
- techniques de vente (face-à-face et par téléphone) ;
- outils informatiques professionnels ;
- management ;
- bureautique ;
- juridique, ressources humaines ;
- marketing ;
- techniques de l'information et de la communication écrite « on/off line » ;
- bilan de compétences dans la limite de 24 heures ;
- conception de produits touristiques.

Les conditions de prise en charge financière de ces formations sont définies dans l'annexe I du présent accord.

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° 2011/22

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Exploitations de polyculture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 60 du 27 mai 2010	134
Exploitations horticoles et pépinières (Vendée) : avenant n° 78 du 23 mars 2010	137
Exploitations maraîchères (Vendée) : avenant n° 83 du 23 mars 2010.....	141

Convention collective

**IDCC : 9851. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Vendée)
(21 décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1984,
Journal officiel du 15 février 1984)

AVENANT N° 60 DU 27 MAI 2010

NOR : *AGRS1197072M*
IDCC : 9851

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD FNAF CGT ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre VII, section 1, article 17, de la convention collective sont modifiées comme suit :

« Emplois de techniciens et agents de maîtrise

Technicien : coefficient 501

Agent qui assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur ou son représentant à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il peut participer aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer ou développer le maintien de ses capacités.

Agent de maîtrise : coefficient 501

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ces emplois relèvent des connaissances techniques du BTA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Personnel d'encadrement

Niveau I

Cadres : coefficient 601

Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure en interne des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse, et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ces cadres sont classés, par l'employeur, en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole :

- soit en catégorie 2, c'est-à-dire "occupés selon l'horaire collectif" ;
- soit en catégorie 3, c'est-à-dire "organisant leur temps de travail".

Si le cadre de catégorie 3 accepte une convention de forfait en nombre annuel de jours de travail, ce nombre ne peut excéder 217 jours pour un salarié bénéficiant de la totalité de ses droits à congés payés, décomptés en journées complètes.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre de catégorie 2 et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

De même, chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre de catégorie 3 et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail et la charge de travail.

Niveau II

Cadres : coefficient 701

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration ou l'organe dirigeant de l'entreprise.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires. »

Article 2

Les dispositions de la section 2, article 18, de la convention collective sont modifiées à compter du premier jour du mois civil qui suit l'extension de l'accord :

Niveau IV : agents hautement qualifiés

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Technicien Agent de maîtrise		501	12,24	1 856,44
Cadre	I	601	15,56	2 539,98
Cadre	II	701	19,40	2 942,39

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale travail-emploi de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 mai 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9852. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Vendée)**

(28 janvier 1969)

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

AVENANT N° 78 DU 23 MARS 2010

NOR : *AGRS1197073M*
IDCC : 9852

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'une part, et

La FGA CFDT de la Vendée ;

La CGT-FO de la Vendée ;

La FNAF CGT ;

La CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au chapitre VI, section 1, article 19, les niveaux et définitions des emplois des niveaux IV et V sont modifiés ainsi :

« Niveau IV. – Agents hautement qualifiés

Echelon 1 : coefficient 041

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 : coefficient 042

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Emplois de techniciens et agents de maîtrise

Technicien : coefficient 051

Agent qui assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur ou son représentant à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il peut participer aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer ou développer le maintien de ses capacités.

Agent de maîtrise : coefficient 051

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ces emplois relèvent des connaissances techniques du BTA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Personnel d'encadrement

Niveau I

Cadres : coefficient 061

Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure en interne des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyses, et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ces cadres sont classés, par l'employeur, en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole :

- soit en catégorie 2, c'est-à-dire "occupés selon l'horaire collectif" ;
- soit en catégorie 3, c'est-à-dire "organisant leur temps de travail".

Si le cadre de catégorie 3 accepte une convention de forfait en nombre annuel de jours de travail, ce nombre ne peut excéder 217 jours pour un salarié bénéficiant de la totalité de ses droits à congés payés, décomptés en journées complètes.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre de catégorie 2 et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

De même, chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre de catégorie 3 et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail et la charge de travail.

Niveau II

Cadres : coefficient 071

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration ou l'organe dirigeant de l'entreprise.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Lorsque ces cadres sont classés, par l'employeur, en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole en catégorie 1 "cadres dirigeants" leur rémunération brute doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel du coefficient 071. »

Article 2

Les dispositions de la section 2, article 20, de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du premier jour du mois civil qui suit l'extension de l'accord :

(En euros.)

EMPLOI	ÉCHELON	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Agent hautement qualifié	1	IV	041	9,80	1 486,37
	2		042	10,19	1 545,52
Technicien		V	051	11,50	1 744,20
Agent de maîtrise				12,24 au 1 ^{er} janvier 2011	1 856,44

EMPLOI	ÉCHELON	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Cadre		I	061	14,68	2 226,52
		II	071	17,63	2 673,94

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale travail-emploi de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 23 mars 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9853. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
(Vendée)
(28 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

AVENANT N° 83 DU 23 MARS 2010

NOR : *AGRS1197074M*
IDCC : 9853

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre VII, section 1, article 18, de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du premier jour du mois civil qui suit l'extension de l'accord :

« Niveau IV : Agents hautement qualifiés

Echelon 1 : coefficient 041

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 : coefficient 042

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Emplois de techniciens et agents de maîtrise

Technicien : coefficient 051

Agent qui assure l'organisation et l'exécution des tâches et mission qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur ou son représentant à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il peut participer aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer ou développer le maintien de ses capacités.

Agent de maîtrise : coefficient 051

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ces emplois de techniciens et d'agents de maîtrise relèvent des connaissances techniques du BTA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Personnel d'encadrement

Niveau I

Cadres : coefficient 061

Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure en interne des compétences nécessaires pour conduire sa mission. Il peut participer avec l'employeur au recrutement des agents de production.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse, et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ces cadres sont classés, par l'employeur, en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole :

- soit en catégorie 2, c'est-à-dire “occupés selon l'horaire collectif” ;
- soit en catégorie 3, c'est-à-dire “organisant leur temps de travail”.

Si le cadre de catégorie 3 accepte une convention de forfait en nombre annuel de jours de travail, ce nombre ne peut excéder 217 jours pour un salarié bénéficiant de la totalité de ses droits à congés payés, décomptés en journées complètes.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre de catégorie 2 et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

De même, chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre de catégorie 3 et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail et la charge de travail.

Niveau II

Cadres : coefficient 071

Cadre qui assure seul la bonne marche technique, administrative et/ou commerciale de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration ou l'organe dirigeant de l'entreprise.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Lorsque ces cadres sont classés, par l'employeur, en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole en catégorie 1 “cadres dirigeants” leur rémunération brute doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel du coefficient 071. »

Article 2

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du premier jour du mois civil qui suit l'extension de l'accord :

(En euros.)

EMPLOI	ÉCHELON	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Agent hautement qualifié	1	IV	041	9,80	1 486,37
	2		042	10,19	1 545,52

EMPLOI	ÉCHELON	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Technicien		V	051	10,47	1 587,98
Agent de maîtrise				12,24 au 1 ^{er} janvier 2011	1 856,44
Cadre		I	061	14,58	2 211,34
		II	071	17,63	2 673,94

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale travail-emploi de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 23 mars 2010.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110220-000511

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
