

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° 2011/23 DU 2 JUILLET 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 | 153 |

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/23

AVENANTS ET ACCORDS

| | Pages |
|--|-------|
| Alimentation à succursales (gérants mandataires) : avenant n° 55 du 31 janvier 2011 relatif à diverses modifications à la convention..... | 4 |
| Assistance (sociétés) : accord du 2 mai 2011 relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie..... | 6 |
| Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 97 <i>bis</i> du 25 février 2011 relatif au taux de contribution à l'OPCA-PL..... | 12 |
| Bâtiment (Ain [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 23 février 2011 relatif aux indemnités de déplacements au 1 ^{er} avril 2011 | 14 |
| Bâtiment (Aquitaine [ETAM]) : accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011-2012 | 21 |
| Bâtiment (Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011-2012..... | 23 |
| Bâtiment (Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 24 mars 2011 relatif aux salaires minimaux pour 2011-2012..... | 27 |
| Bâtiment (Languedoc-Roussillon [ETAM]) : accord du 16 février 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011..... | 31 |
| Bâtiment (Languedoc-Roussillon [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 16 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2011 | 33 |
| Bâtiment (Languedoc-Roussillon [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 16 février 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements..... | 36 |
| Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ouvriers, ETAM et cadres]) : accord du 30 mars 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011 | 38 |
| Boyauderie : avenant n° 15 du 21 janvier 2011 relatif aux classifications au 1 ^{er} janvier 2011 | 45 |
| Boyauderie : avenant n° 16 du 21 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 | 47 |
| Commerce (de détail et de gros à prédominance alimentaire) : avenant n° 37 du 28 janvier 2011 portant modification de la convention | 48 |

| | |
|---|-----|
| Déchet (activités) : avenant n° 34 du 25 février 2011 relatif à la labellisation de la formation des conducteurs | 57 |
| Jeux, jouets (industries) : avenant n° 50 du 7 février 2011 relatif aux forfaits annuels..... | 59 |
| Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : accord du 12 avril 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011 | 64 |
| Métallurgie (Gironde et Landes) : avenant du 18 février 2011 relatif à la mise à jour de la convention | 70 |
| Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} avril 2011..... | 111 |
| Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 24 mars 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2011 | 113 |
| Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingaux) : accord du 4 avril 2011 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2011 | 115 |
| Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingaux) : avenant n° 1 du 4 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juin 2011 | 117 |
| Métallurgie (Loire et arrondissement d'Yssingaux) : avenant n° 3 du 4 avril 2011 relatif à l'indemnité de panier de nuit au 1^{er} juin 2011 | 118 |
| Métallurgie (Yonne) : avenant du 14 février 2011 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la retraite..... | 119 |
| Retraite et prévoyance des cadres : avenant n° A-262 du 5 mai 2011 relatif au nouvel âge de la retraite au 1^{er} juillet 2011 | 123 |
| Retraite et prévoyance des cadres : avenant du 5 mai 2011 modifiant les délibérations D 17, D 25, D 33 et D 56..... | 130 |
| Retraite (non-cadres) : avenant n° 113 du 5 mai 2011 relatif au nouvel âge de la retraite au 1^{er} juillet 2011 | 132 |
| Retraite (non-cadres) : avenant du 5 mai 2011 modifiant la délibération 11 B | 138 |
| Retraite (non-cadres) : avenant du 5 mai 2011 modifiant les délibérations 6 B, 22 B et 25 B | 139 |
| Sidérurgie : avenant du 7 mars 2011 relatif à la mise à jour de la convention | 141 |
| Verre (industries de fabrication mécanique) : accord du 31 janvier 2011 relatif à la prise en charge des frais de délégation syndicale..... | 151 |

Brochure n° 3007

Accord collectif national

**IDCC : 1314. – MAISONS D'ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS
(Gérants mandataires)**

**AVENANT N° 55 DU 31 JANVIER 2011
RELATIF À DIVERSES MODIFICATIONS À LA CONVENTION**

NOR : ASET1150736M
IDCC : 1314

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant, qui porte le numéro 55, modifie à compter du 1^{er} janvier 2011, les articles 5, 17, 34 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés (gérants mandataires) du 18 juillet 1963 modifié.

Il régularise également l'article 11 entaché d'une erreur matérielle figurant dans son dernier alinéa.

Article 2

Minima garantis

Les minima garantis à l'article 5 sont les suivants à compter du 1^{er} janvier 2011 :

- gérance première catégorie : 1 545 € par mois ;
- gérance deuxième catégorie : 2 245 € par mois.

Article 3

Indemnité de départ à la retraite

Au 2^e alinéa de l'article 17, après les mots « à l'article 16 » est ajoutée la phrase suivante :

« Toutefois, le plafond visé au dernier alinéa de l'article 16 est dans ce cas porté à 7 mois. »

Au 3^e alinéa de l'article 17, les mots « de 60 ans » sont remplacés par les mots suivants : « légal d'ouverture du droit à liquidation des droits à la retraite. ».

Article 4

Congés payés

Au dernier alinéa de l'article 34, les mots :

- « 5 jours après 25 ans » sont remplacés par les mots « 6 jours après 25 ans » ;
- « 6 jours après 30 ans » sont remplacés par les mots « 7 jours après 30 ans ».

Article 5

Retraite complémentaire

A la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 11, les mots « l'employeur » sont remplacés par les mots « l'entreprise ».

Article 6

Date d'application

Le présent avenant sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 7

Publicité

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

Article 8

Extension

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

Fait à Paris, le 31 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCD.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3279

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

ACCORD DU 2 MAI 2011
RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE
NOR : ASET1150737M
IDCC : 1801

PRÉAMBULE

Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA) et les organisations syndicales salariales, forts des valeurs de citoyenneté et de solidarité qui caractérisent la profession, ont souhaité réaffirmer leur attachement à l'accompagnement tout au long de la vie et plus spécifiquement à celle d'un proche en fin de vie.

Les signataires rappellent ainsi l'importance qu'ils attachent à la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée.

En conséquence :

Vu la loi du 21 août 2003 sur le congé de solidarité familiale ;

Vu la loi du 2 mars 2010 visant à créer une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;

Vu le décret n° 2011-50 du 11 janvier 2011 relatif à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie et au congé de solidarité familiale,
il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Objet de l'accord

L'accord a pour objet de permettre l'attribution d'une rémunération forfaitaire au salarié bénéficiaire de l'allocation d'accompagnement de fin de vie.

Cette rémunération versée par l'entreprise vient en complément de l'allocation de fin de vie visée au décret du 11 janvier 2011.

TITRE II

**MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION
FORFAITAIRE COMPLÉMENTAIRE VERSÉE**

Article 1^{er}

Montant

Le montant de la rémunération forfaitaire complémentaire versée au collaborateur durant le congé d'accompagnement de fin de vie est égal à celui de l'allocation journalière versée par l'organisme d'assurance maladie dont il relève.

Ainsi :

- le salarié qui suspend son contrat de travail bénéficie d'une rémunération forfaitaire complémentaire de 53,17 € brut par jour calendaire dans les limites définies à l'article 4, titre III, ci-après ;
- le salarié qui réduit son temps de travail contractuel dans le cadre du congé d'accompagnement de fin de vie, bénéficie d'une rémunération forfaitaire complémentaire de 26,58 € brut par jour calendaire dans les limites définies à l'article 4, titre III, ci-après.

Ces montants sont versés indépendamment d'un éventuel partage de l'allocation d'accompagnement de fin de vie entre plusieurs bénéficiaires.

La rémunération forfaitaire versée ne peut cependant avoir pour effet, en référence à l'article 34 c de la convention collective des sociétés d'assistance, d'octroyer en net une rémunération supérieure à celle qui aurait été perçue normalement par le salarié.

(En euros.)

| SALARIÉ À TEMPS COMPLET au moment de la demande du congé | SALARIÉ À TEMPS PARTIEL au moment de la demande du congé |
|---|---|
| Demande de suspension du contrat de travail 53,17 (1) | Demande de suspension du contrat de travail 53,17 (1) |
| Demande de réduction du temps de travail contractuel 26,58 (1) | Demande de réduction du temps de travail contractuel 26,58 (1) |
| (1) Rémunération forfaitaire complémentaire versée par l'entreprise (cf. titre III, article 2). | |

Le montant de la rémunération forfaitaire complémentaire évoluera pour l'avenir à l'identique du montant légal de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Article 2

Périodicité de versement

Le versement de la rémunération forfaitaire complémentaire à l'allocation fin de vie est effectué en respectant la périodicité de la paye définie dans chaque entreprise, sans attendre le justificatif de la caisse d'assurance maladie qui sera fourni ultérieurement.

Article 3

Avance sur salaire

Une proposition d'avance sur salaire est faite au collaborateur dès réception par l'entreprise de la demande de congé de solidarité familiale, sous réserve que le dossier soit complété des documents prévus à l'article 2, titre III, ci-après.

TITRE III

**CONDITIONS ET MODALITÉS D'OUVERTURE
DE LA RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE**

Article 1^{er}

Salarié bénéficiaire

Tout salarié temps complet ou temps partiel sans condition d'ancienneté bénéficie du congé de solidarité familiale pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.

La personne proche peut être :

- un ascendant ;
- un descendant ;
- un frère ou une sœur ;
- une personne partageant le même domicile que le bénéficiaire du congé ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance.

Une personne de confiance est une personne (un parent, un proche ou le médecin traitant) qui a été désignée par une autre personne majeure pour :

- l'accompagner, si elle le souhaite, dans ses démarches et assister aux entretiens médicaux afin de l'aider dans ses décisions ;
- donner son avis au cas où elle-même serait hors d'état d'exprimer sa volonté et de recevoir l'information nécessaire à sa situation.

Article 2

Conditions pour bénéficier de la rémunération forfaitaire

Pour bénéficier de la rémunération forfaitaire complémentaire, le salarié doit adresser à son employeur en lettre recommandée avec avis de réception ou remettre en main propre contre décharge, 15 jours à l'avance, sa volonté de suspendre son contrat de travail ou la date le cas échéant de sa demande de fractionnement dudit congé ou de la demande de réduction de son temps de travail.

Ce document doit être accompagné des pièces justificatives suivantes :

- une attestation sur l'honneur du salarié justifiant de l'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- une copie justificative du bordereau de versement de l'allocation d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

La copie justificative du bordereau de versement peut être fournie postérieurement à l'ouverture du congé d'accompagnement de fin de vie, compte tenu des délais administratifs de la CPAM.

Le salarié, s'il ne fournit pas ce dernier justificatif, sera dans l'obligation de restituer à l'entreprise les rémunérations indûment perçues.

En cas d'urgence absolue, le congé peut débuter à la date d'envoi de la lettre recommandée du salarié, le cachet de la poste faisant foi ou à la date de la remise en main propre contre décharge.

La rémunération forfaitaire complémentaire n'est pas cumulable avec l'indemnisation des congés : maternité, paternité, adoption, maladie ou accident du travail.

Article 3

Renouvellement du congé ou retour anticipé

En cas de renouvellement successif ou de retour anticipé du congé, le salarié avertit son employeur dans les conditions prévues à l'article 34 *a* de la convention collective nationale des sociétés d'assistance. En cas de demande de renouvellement non successif, les mêmes conditions sont applicables.

Article 4

Durée de versement

Le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Durant le congé, le contrat de travail est suspendu.

Le congé de solidarité familiale peut également être fractionné d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. La durée d'une période minimale de congé est d'une journée sans pouvoir dépasser 3 mois renouvelable une fois.

En cas de fractionnement du congé, le salarié avertit son employeur 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congés.

En cas de survenance d'un congé pour événement familial, tel que prévu à l'article 40 *a* de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, ce congé est automatiquement reporté à l'issue du congé de solidarité familiale.

A titre d'exemple, le salarié qui se marie durant le congé de solidarité familial verra son congé de mariage, de 1 semaine calendaire, débiter à l'issue du congé de solidarité familial.

Les signataires conviennent d'une durée de versement de la rémunération forfaitaire complémentaire :

- pour un salarié qui suspend son contrat de travail : 34 jours calendaires afin de permettre au collaborateur dont le contrat de travail est suspendu de pouvoir bénéficier de la validation de la période de suspension de son contrat de travail au titre du régime vieillesse sécurité sociale.

Le nombre de 34 jours calendaires retenu correspond à la date de signature du présent accord, au barème prévu par les textes en vigueur (c'est-à-dire 200 fois le Smic horaire, soit 1 800 € brut au 1^{er} janvier 2011) ;

- pour un salarié qui réduit son temps de travail contractuel : 42 jours calendaires, l'objectif étant que l'entreprise s'assure durant le trimestre du congé que le salarié bénéficie d'une rémunération au moins égale à 1 800 € brut afin de garantir la validation du trimestre vieillesse du régime sécurité sociale.

Il est convenu que, si le barème venait à l'avenir à évoluer, le montant devra être adapté au nouveau plancher en vigueur au moment de l'événement afin de permettre au salarié de continuer à bénéficier de la validation du trimestre vieillesse sécurité sociale.

La rémunération forfaitaire complémentaire cesse d'être versée le jour suivant le décès de la personne accompagnée.

Enfin, les entreprises par avenant spécifique à leur contrat de prévoyance maintiennent la totalité des garanties.

L'inscription à la garantie frais de santé reste effective durant le congé de solidarité familiale.

Les modalités de calcul du montant de cotisation à charge du salarié demeurent inchangées. En cas d'insuffisance du salaire net du salarié, et pour ne pas provoquer de défaillance dans le maintien des garanties, l'entreprise effectuera une avance sur salaire au bénéfice du salarié dans les conditions de l'article 3 du titre II du présent accord.

TITRE IV

ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Une formation aide aux aidants de 2 jours maximum (ou 14 heures) peut être octroyée au collaborateur bénéficiant d'un congé de solidarité familiale ouvert dans les conditions prévues aux titres II et III du présent accord.

L'entreprise propose systématiquement cette formation à réception de la demande du congé de solidarité familiale.

La formation choisie d'un commun accord entre le salarié et l'entreprise est organisée dans les meilleurs délais.

A titre exceptionnel, cette formation peut être suivie par le collaborateur avant le début du congé.

En cas d'inscription à un stage de formation professionnelle dont la date survient durant le congé de solidarité familiale, le report du stage est automatique sauf si le salarié fait la demande écrite de respecter le calendrier initial.

TITRE V

RETOUR DE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Le salarié informe son employeur par écrit de la date prévisible de son retour de congé avec un préavis de 3 jours francs.

Par jour franc, il convient d'entendre, la définition suivante :

« Un jour franc court de 0 heure à 24 heures (minuit). Le premier jour franc est compté à partir du lendemain de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification justifiant le délai.

Le délai qui expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. »

Exemple : événement survenant le mercredi matin, le délai expire le lundi matin.

Le mercredi : jour de l'événement n'est pas compté.

Du jeudi 0 heure vendredi, au samedi 24 heures (minuit) : 3 jours francs.

Le dimanche repousse automatiquement le délai au premier jour ouvrable suivant, c'est-à-dire au lundi matin quant il n'est pas férié.

Le salarié retrouve son emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La durée du congé de solidarité familiale est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination du droit à congé payé et à ancienneté.

L'absence pour congé de solidarité familiale est également assimilée à un temps de travail effectif pour l'attribution des augmentations générales.

En cas de décès de la personne accompagnée dans sa fin de vie, il est accordé, sans condition d'ancienneté, un jour d'absence rémunéré à l'accompagnant.

Ce jour d'absence rémunéré ne se cumule pas avec les dispositions prévues à l'article 40 *a* de la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

TITRE VI

DURÉE DE L'ACCORD

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

Un bilan de l'application de l'accord sera réalisé en décembre 2011.

TITRE VII

RÉVISION. – DÉNONCIATION

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

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

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

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

TITRE VIII

PUBLICITÉ DE L'ACCORD AU SEIN DE LA BRANCHE

Le texte de l'accord sera intégré en accès public sur le site internet du SNSA et fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise auprès de tous les salariés.

TITRE IX

DÉPÔT LÉGAL ET EXTENSION

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

Fait à Paris, le 2 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNSA.

Syndicats de salariés :

CFDT banques et assurances ;

SNCAPA CFE-CGC ;

SNAATAM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT banques et assurances ;

CGT-FO.

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

**AVENANT N° 97 BIS DU 25 FÉVRIER 2011
RELATIF AU TAUX DE CONTRIBUTION À L'OPCA-PL**

NOR : ASET1150749M

IDCC : 1000

Entre :

La CNAE ;

La CNADA ;

La FNUJA ;

L'UPSA ;

L'ABFP ;

Le SAFE,

D'une part, et

La CFDT judiciaires ;

La FEC FO ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

Le SNECPJJ CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1^{er} « Obligations de versements à l'OPCA-PL », comme suit :

« Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'OPCA-PL une contribution au titre de la professionnalisation DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,12 % de la masse salariale brute du personnel non avocat.

Le versement de cette contribution se répartit ainsi :

- un versement de 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF en application des exonérations prévues par l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 ;
- un versement obligatoire au titre du plan de formation qui ne peut être inférieur à 0,95 % ;

- le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par le cabinet.

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

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

A défaut d'opposition au présent avenant, ses dispositions seront applicables à compter du jour suivant son dépôt.

Fait à Paris, le 25 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 23 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} AVRIL 2011
(Ain)

NOR : ASET1150746M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FBTP Ain ;

La fédération Rhône-Alpes des SCOP BTP ;

La CAPEB Ain,

D'une part, et

L'UD CFDT Ain ;

L'UD CFTC Ain ;

L'UD CGT Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord a pour but de fixer, à compter du 1^{er} avril 2011, le montant minimum des indemnités de déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises de bâtiment du département de l'Ain.

Article 2

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant, d'une part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et, d'autre part, les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} avril 2011 pour le département de l'Ain.

Article 3

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone – de 0 à 10 km – est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone 1 A : de 0 à 4 km ;
- zone 1 B : de 4 à 10 km.

Article 4

L'indemnité de repas, qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier, est fixée à 9,62 € à compter du 1^{er} avril 2011, quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier.

Cette indemnité n'est toutefois pas due dans les cas prévus par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

Article 5

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé de la façon suivante à compter du 1^{er} avril 2011 :

(En euros.)

| ZONE | INDEMNITÉ DE TRANSPORT |
|-----------------|------------------------|
| 1 A (0 à 4 km) | 0,69 |
| 1 B (4 à 10 km) | 2,41 |
| 2 (10 à 20 km) | 5,07 |
| 3 (20 à 30 km) | 8,49 |
| 4 (30 à 40 km) | 11,92 |
| 5 (40 à 50 km) | 15,34 |

Article 6

L'indemnité de trajet, indemnisant la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, évaluée en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier, est fixée de la façon suivante à compter du 1^{er} avril 2011 :

(En euros.)

| ZONE | INDEMNITÉ DE TRAJET |
|-----------------|---------------------|
| 1 A (0 à 4 km) | 0,48 |
| 1 B (4 à 10 km) | 1,15 |

| ZONE | INDEMNITÉ DE TRAJET |
|----------------|---------------------|
| 2 (10 à 20 km) | 2,28 |
| 3 (20 à 30 km) | 3,45 |
| 4 (30 à 40 km) | 4,56 |
| 5 (40 à 50 km) | 5,87 |

Article 7

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain – dont la liste figure en annexe au présent accord – classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

Article 8

Les autres conditions d'application sont strictement celles définies par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

INDEMNITÉ DE GRAND DÉPLACEMENT

Article 9

Il est convenu de se référer aux dispositions de l'article 8-22 du chapitre II du titre VIII des conventions collectives référencées à l'article 2 ci-dessus, à savoir :

« L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

- a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
 - b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou dans tout autre type de logement proposé par l'employeur ;
 - c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,
- est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement que son hébergement sera organisé par l'entreprise, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors de celui-ci, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers utilisant les moyens d'hébergement mis à leur disposition lui sera attribuée. »

Article 10

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2012.

Toutefois, les parties signataires de la présente ont convenu de se revoir en cours d'année à l'initiative de l'une ou l'autre en cas d'augmentation sensible de l'inflation.

Article 11

Le texte du présent accord sera déposé à la direction du travail et de l'emploi compétente, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 23 février 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS DES OUVRIERS DU BÂTIMENT DU DÉPARTEMENT DE L'AIN

Liste des communes de l'Ain classées en zone de montagne (130 communes)

(Arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)

Abergement-de-Varey ;
Ambléon ;
Anglefort ;
Apremont ;
Aranc ;
Arandas ;
Arbent ;
Argis ;
Armix ;
Bellegarde-sur-Valserine ;
Billiat ;
Belleydoux ;
Bellignat ;
Belmont-Luthezieu ;
Bénonces ;
Bolozon ;
Boyeux Saint-Jérôme ;
Brénaz ;
Brénod ;
Brion ;
Burbanche (La) ;
Ceignes ;
Cerdon ;
Chaley ;
Challes-la-montagne ;
Champagne-en-Valromey ;
Champdor ;
Champfromier ;
Chanay ;
Charix ;
Châtillon-en-Michaille ;
Chavornay ;
Cheignieu-la-Balme ;

Confort ;
Chevillard ;
Chézery-Forens ;
Cleyzieu ;
Collonges ;
Conand ;
Condamine-la-Doye ;
Contrevoz ;
Conzieu ;
Corbonod ;
Corcelles ;
Corlier ;
Cormaranche-en-Bugey ;
Crozet ;
Divonne-les-Bains (section Divonne) ;
Dortan ;
Echallon ;
Echenevex ;
Evosges ;
Farges ;
Géovreisset ;
Géovreissiat ;
Gex ;
Giron ;
Grand-Abergement (Le) ;
Groissiat ;
Hauteville-Lompnes ;
Hostiaz ;
Hotonnes ;
Injoux-Genissiat ;
Innimond ;
Izenave ;
Izernore ;
Izieu ;
Labalme ;
Lalleyriat ;
Lancrans ;
Lantenay ;
Léaz ;

Lélex ;
Leyssard ;
Lhôpital ;
Lochieu ;
Lompnaz ;
Lompnieu ;
Maillat ;
Marchamp ;
Martignat ;
Matafelon-Granges ;
Mérignat ;
Mijoux ;
Montanges ;
Montréal ;
Nantua ;
Neyrolles (Les) ;
Nivollet-Montgriffon ;
Nurieux-Volognat ;
Oncieu ;
Ordonnaz ;
Outriaz ;
Oyonnax ;
Péron ;
Petit-Abergement (Le) ;
Peyriat ;
Plagnes ;
Poizat (Le) ;
Port ;
Prémeyzel ;
Prémillieu ;
Rossillon ;
Ruffieu ;
Saint-Alban ;
Saint-Bois ;
Saint-Germain-de-Joux ;
Saint-Germain-les-Paroisses ;
Saint-Jean-de-Gonville ;
Saint-Martin-du-Frêne ;
Saint-Rambert-en-Bugey ;

Samognat ;
Seillonnaz ;
Sergy ;
Serrières-sur-Ain ;
Songieu ;
Sonthonnax-la-Montagne ;
Souclin ;
Surjoux ;
Sutrieu ;
Tenay ;
Thézillieu ;
Thoiry ;
Torcieu ;
Vesancy ;
Vieu ;
Vieu-d'Izenave ;
Villes ;
Virieu-le-Grand ;
Virieu-le-Petit.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 24 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2011-2012
(AQUITAINE)

NOR : ASET1150748M
IDCC : 2609

Entre :

La FFB Aquitaine ;

L'union régionale CAPEB Aquitaine ;

La fédération Aquitaine des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Aquitaine ;

Le syndicat régional du BTP FO ;

La CFE-CGC BTP Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 24 mars 2011 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Aquitaine est fixé comme suit :

A compter du 1^{er} juillet 2011

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMAL |
|--------|-----------------|
| A | 1 432,26 |
| B | 1 485,32 |

| NIVEAU | SALAIRE MINIMAL |
|--------|-----------------|
| C | 1 568,97 |
| D | 1 693,04 |
| E | 1 904,67 |
| F | 2 185,47 |
| G | 2 457,49 |
| H | 2 681,92 |

A compter du 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MINIMAL |
|--------|-----------------|
| A | 1 443,72 |
| B | 1 497,20 |
| C | 1 581,52 |
| D | 1 713,36 |
| E | 1 927,53 |
| F | 2 211,69 |
| G | 2 477,15 |
| H | 2 703,38 |

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Bordeaux, le 24 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

ACCORD DU 24 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2011-2012
(AQUITAINE)

NOR : ASET1150751M
IDCC : 1596

Entre :

La FFB Aquitaine ;

L'union régionale CAPEB Aquitaine ;

La fédération Aquitaine des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Aquitaine ;

Le syndicat régional du BTP FO ;

La CFE-CGC BTP Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 24 mars 2011.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures, comme indiqués dans les tableaux joints en annexes et applicables à compter du 1^{er} juillet 2011 et du 1^{er} janvier 2012.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Bordeaux, le 24 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Aquitaine applicables au 1^{er} juillet 2011

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL | TAUX HORAIRE |
|---|-------------|-----------------|--------------|
| Niveau I | | | |
| Ouvriers d'exécution : | | | |
| - position 1 | 150 | 1 385,90 | 9,14 |
| - position 2 | 170 | 1 408,62 | 9,29 |
| Niveau II | | | |
| Ouvriers professionnels | 185 | 1 534,65 | 10,12 |
| Niveau III | | | |
| Compagnons professionnels : | | | |
| - position 1 | 210 | 1 681,53 | 11,09 |
| - position 2 | 230 | 1 804,42 | 11,90 |
| Niveau IV | | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | | |
| - position 1 | 250 | 1 950,88 | 12,86 |
| - position 2 | 270 | 2 070,50 | 13,65 |
| Il est rappelé qu'aucun salaire réel ne peut être inférieur au Smic correspondant à l'horaire appliqué. | | | |

ANNEXE II

Salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Aquitaine applicables au 1^{er} janvier 2012

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL | TAUX HORAIRE |
|---|-------------|-----------------|--------------|
| Niveau I | | | |
| Ouvriers d'exécution : | | | |
| - position 1 | 150 | 1 398,37 | 9,22 |
| - position 2 | 170 | 1 421,30 | 9,37 |
| Niveau II | | | |
| Ouvriers professionnels | 185 | 1 545,39 | 10,19 |
| Niveau III | | | |
| Compagnons professionnels : | | | |
| - position 1 | 210 | 1 693,30 | 11,16 |
| - position 2 | 230 | 1 818,86 | 11,99 |
| Niveau IV | | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | | |
| - position 1 | 250 | 1 966,49 | 12,97 |
| - position 2 | 270 | 2 087,07 | 13,76 |
| Il est rappelé qu'aucun salaire réel ne peut être inférieur au Smic correspondant à l'horaire appliqué. | | | |

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 24 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2011-2012
(AQUITAINE)

NOR : ASET1150752M
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Aquitaine ;

L'union régionale CAPEB Aquitaine ;

La fédération Aquitaine des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Aquitaine ;

Le syndicat régional du BTP FO ;

La CFE-CGC BTP Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 24 mars 2011.

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures, comme indiqués dans les tableaux joints en annexes et applicables à compter du 1^{er} juillet 2011 et du 1^{er} janvier 2012.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Bordeaux, le 24 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Aquitaine applicables au 1^{er} juillet 2011

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL | TAUX HORAIRE |
|---|-------------|-----------------|--------------|
| Niveau I | | | |
| Ouvriers d'exécution : | | | |
| - position 1 | 150 | 1 385,90 | 9,14 |
| - position 2 | 170 | 1 408,62 | 9,29 |
| Niveau II | | | |
| Ouvriers professionnels | 185 | 1 534,65 | 10,12 |
| Niveau III | | | |
| Compagnons professionnels : | | | |
| - position 1 | 210 | 1 681,53 | 11,09 |
| - position 2 | 230 | 1 804,42 | 11,90 |
| Niveau IV | | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | | |
| - position 1 | 250 | 1 950,88 | 12,86 |
| - position 2 | 270 | 2 070,50 | 13,65 |
| Il est rappelé qu'aucun salaire réel ne peut être inférieur au Smic correspondant à l'horaire appliqué. | | | |

ANNEXE II

Salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Aquitaine applicables au 1^{er} janvier 2012

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL | TAUX HORAIRE |
|---|-------------|-----------------|--------------|
| Niveau I | | | |
| Ouvriers d'exécution : | | | |
| - position 1 | 150 | 1 398,37 | 9,22 |
| - position 2 | 170 | 1 421,30 | 9,37 |
| Niveau II | | | |
| Ouvriers professionnels | 185 | 1 545,39 | 10,19 |
| Niveau III | | | |
| Compagnons professionnels : | | | |
| - position 1 | 210 | 1 693,30 | 11,16 |
| - position 2 | 230 | 1 818,86 | 11,99 |
| Niveau IV | | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | | |
| - position 1 | 250 | 1 966,49 | 12,97 |
| - position 2 | 270 | 2 087,07 | 13,76 |
| Il est rappelé qu'aucun salaire réel ne peut être inférieur au Smic correspondant à l'horaire appliqué. | | | |

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

**ACCORD DU 16 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)**

NOR : ASET1150740M

IDCC : 2609

Entre :

La FFB Languedoc-Roussillon ;

La CAPEB Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

L'UR CB CFDT ;

L'UR BATIMAT-TP CFTC ;

Le BTP CGC ;

La FNTB CGT ;

La FR BTP CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon est fixé comme suit au 1^{er} avril 2011.

Décision du 16 février 2011-02-24

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MENSUEL minimal |
|--------|----------------------------|
| A | 1 392,33 |
| B | 1 466,51 |
| C | 1 613,16 |
| D | 1 738,86 |
| E | 1 937,88 |
| F | 2 163,10 |
| G | 2 430,22 |
| H | 2 629,24 |

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Montpellier, le 16 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 16 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2011
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1150741M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Languedoc-Roussillon ;

La CAPEB Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFDT ;

Le syndicat régional CFTC ;

L'UR CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 16 février 2011.

Article 2

De la commission paritaire des affaires sociales, il ressort que le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon sera comme indiqué dans les tableaux figurant en annexe :

Au 1^{er} avril 2011 :

- le montant de la partie fixe, base 35 heures, est fixé à 230 € ;
- la valeur de point, base 35 heures, est fixée à 6,87 €.

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Montpellier, le 16 février 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille de salaires minimaux du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon applicable au 1^{er} avril 2011

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL | TAUX HORAIRE |
|--|-------------|-----------------|--------------|
| Niveau I | | | |
| Ouvriers d'exécution : | | | |
| - position 1 | 150* | 1 372,61 | 9,05 |
| - position 2 | 170 | 1 397,90 | 9,22 |
| Niveau II | | | |
| Ouvriers professionnels | 185 | 1 500,95 | 9,90 |
| Niveau III | | | |
| Compagnons professionnels : | | | |
| - position 1 | 210 | 1 672,70 | 11,03 |
| - position 2 | 230 | 1 810,10 | 11,93 |
| Niveau IV | | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | | |
| - position 1 | 250 | 1 947,50 | 12,84 |
| - position 2 | 270 | 2 084,90 | 13,75 |
| (*) Par dérogation, le coefficient 150 est porté en valeur absolue à 1 372,61 €. | | | |

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 16 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)
NOR : ASET1150744M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Languedoc-Roussillon ;

La CAPEB Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, des conventions collectives nationales du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon.

Article 2

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

(En euros.)

| ZONE | INDEMNITÉ de repas | INDEMNITÉ de transport | INDEMNITÉ de trajet |
|-----------------|-----------------------|---------------------------|------------------------|
| 1 A (0 à 5 km) | 9 | 1,04 | 0,76 |
| 1 B (5 à 10 km) | 9 | 2,04 | 1,54 |
| 2 (10 à 20 km) | 9 | 3,76 | 2,56 |
| 3 (20 à 30 km) | 9 | 6,07 | 3,58 |
| 4 (30 à 40 km) | 9 | 8,44 | 4,61 |
| 5 (40 à 50 km) | 9 | 10,75 | 5,64 |

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Montpellier, le 16 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 627. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Employés, techniciens et agents de maîtrise
(La Réunion)
(12 juillet 1971)

(Etendue par arrêté du 23 août 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Convention collective départementale

IDCC : 2389. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Ouvriers
(La Réunion)
(13 mai 2004)

(Etendue par arrêté du 13 décembre 2004,
Journal officiel du 26 décembre 2004)

Convention collective départementale

IDCC : 771. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Ingénieurs assimilés et cadres
(La Réunion)
(9 mai 1974)

(Etendue par arrêté du 4 août 1975,
Journal officiel du 15 août 1975)

ACCORD DU 30 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150757M
IDCC : 627, 771, 2389

Entre :

La CAPEB Réunion ;

La FRBTP,

D'une part, et

La CGT Réunion ;

La CGT-FO Réunion ;

La CFTC Réunion ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

dans le cadre de la commission mixte paritaire du BTP, présidée par la directrice adjointe du travail,
il a été convenu ce qui suit.

A l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 15 février 2011, sont arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit : sur la grille de référence, base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord : 1,9 % à compter du 1^{er} mars 2011 et 0,3 % à compter du 1^{er} août 2011 ; sur la grille de référence, base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord : 1,9 % à compter du 1^{er} mars 2011, et 0,3 % à compter du 1^{er} août 2011.

Article 2

ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit : 1,9 % à compter du 1^{er} mars 2011 et 0,3 % à compter du 1^{er} août 2011.

Article 3

Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit : 1,9 % à compter du 1^{er} mars 2011 et 0,3 % à compter du 1^{er} août 2011.

Article 4

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Article 5

Indemnité de repas ou « prime de panier »

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion.

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2010 sera augmenté de 2,2 % à compter du 1^{er} juillet 2011, date à partir de laquelle l'indemnité de repas sera de 11,17 €.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

Article 7

Application

Le présent accord est applicable à dater du 1^{er} mars 2011 pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1^{er}, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Fait à Saint-Denis, le 30 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires des ouvriers du BTP (année 2011)

Entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEF. | BONUS exceptionnel mensuel | TAUX horaire au 1 ^{er} janvier 2011 | TAUX horaire au 1 ^{er} mars 2011 | TAUX horaire au 1 ^{er} août 2011 |
|--|-------|----------------------------------|--|---|---|
| Niveau I | | | | | |
| Ouvriers d'exécution : | | | | | |
| - position 1 | 102 | 50 | 9,29 | 9,47 | 9,49 |
| - position 2 | 103 | 50 | 9,37 | 9,55 | 9,58 |
| Niveau II | | | | | |
| Ouvriers professionnels : | | | | | |
| - position 1 | 105 | 50 | 9,53 | 9,71 | 9,74 |
| - position 2 | 112 | 50 | 10,06 | 10,25 | 10,28 |
| - position 3 | 118 | 50 | 10,53 | 10,73 | 10,76 |
| - position 4 | 126 | 50 | 11,16 | 11,37 | 11,41 |
| Niveau III | | | | | |
| Compagnons professionnels ou chefs d'équipe : | | | | | |
| - position 1 | 137 | 50 | 12 | 12,23 | 12,26 |
| - position 2 | 145 | 60 | 12,61 | 12,85 | 12,89 |
| - position 3 | 159 | 60 | 13,69 | 13,95 | 13,99 |
| Niveau IV | | | | | |
| Maîtres ouvriers : | | | | | |
| - position 1 | 173 | 60 | 14,77 | 15,05 | 15,09 |
| - position 2 | 187 | 60 | 15,85 | 16,15 | 16,20 |
| - position 3 | 201 | 60 | 16,94 | 17,26 | 17,31 |

Pour mémoire : prime de panier (personnel non sédentaire, toutes zones) du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011 : 10,93 €.

Du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012 : 11,17 €.

Pour mars, la grille s'applique à compter du 1^{er} mars 2011, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 30 mars 2011.

Pour mémoire : le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paie sur une ligne distincte : « bonus exceptionnel, accord du 24 juin 2009, » et ce pour son montant précalculé. Ce bonus est soumis à la CGS, à la CRDS et au forfait social.

ANNEXE II

Salaires des ouvriers du BTP (janvier 2011)

Entreprises dont l'horaire collectif est resté à 39 heures

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEF. | BONUS exceptionnel mensuel | TAUX horaire au 1 ^{er} janvier 2011 | TAUX horaire au 1 ^{er} mars 2011 | TAUX horaire au 1 ^{er} août 2011 |
|--|-------|----------------------------------|--|---|---|
| Niveau I Ouvriers d'exécution : | | | | | |
| - position 1 | 102 | 50 | 9,03 | 9,20 | 9,23 |
| - position 2 | 103 | 50 | 9,09 | 9,26 | 9,29 |
| Niveau II Ouvriers professionnels : | | | | | |
| - position 1 | 105 | 50 | 9,15 | 9,32 | 9,35 |
| - position 2 | 112 | 50 | 9,48 | 9,66 | 9,69 |
| - position 3 | 118 | 50 | 9,93 | 10,12 | 10,15 |
| - position 4 | 126 | 50 | 10,51 | 10,71 | 10,74 |
| Niveau III Compagnons professionnels ou chefs d'équipe : | | | | | |
| - position 1 | 137 | 50 | 11,32 | 11,54 | 11,57 |
| - position 2 | 145 | 60 | 11,88 | 12,11 | 12,14 |
| - position 3 | 159 | 60 | 12,90 | 13,15 | 13,18 |
| Niveau IV Maîtres ouvriers : | | | | | |
| - position 1 | 173 | 60 | 13,92 | 14,18 | 14,23 |
| - position 2 | 187 | 60 | 14,96 | 15,24 | 15,29 |
| - position 3 | 201 | 60 | 15,96 | 16,26 | 16,31 |

Pour mémoire : prime de panier (personnel non sédentaire, toutes zones) du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011 : 10,93 € ; du 1^{er} juillet 2011 au 30 juin 2012 : 11,17 €.

Pour mars, la grille s'applique à compter du 1^{er} mars 2011 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 30 mars 2011.

Pour mémoire : le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paie sur une ligne distincte : « bonus exceptionnel, accord du 24 juin 2009 », et ce pour son montant précalculé. Ce bonus est soumis à la CGS, à la CRDS et au forfait social.

Rappel : lorsque le salarié effectue 39 heures dans une semaine, les heures entre la 36^e et la 39^e heure donnent droit à une majoration de 25 % des taux horaires ci-dessus.

ANNEXE III

Appointements minimaux des ETAM du BTP

(En euros.)

| COEFFICIENT | BONUS exceptionnel mensuel | SALAIRE mensuel au 1 ^{er} janvier 2011 | SALAIRE mensuel au 1 ^{er} mars 2011 | SALAIRE mensuel au 1 ^{er} août 2011 |
|-------------|----------------------------------|---|--|--|
| 300 | 50 | 1 357,19 | 1 382,98 | 1 387,05 |
| 310 | 50 | 1 391,60 | 1 418,04 | 1 422,22 |
| 325 | 50 | 1 443,22 | 1 470,64 | 1 474,97 |
| 345 | 50 | 1 512,03 | 1 540,76 | 1 545,29 |
| 370 | 50 | 1 598,05 | 1 628,41 | 1 633,21 |
| 380 | 50 | 1 632,45 | 1 663,47 | 1 668,36 |
| 400 | 50 | 1 701,24 | 1 733,56 | 1 738,67 |
| 415 | 50 | 1 752,85 | 1 786,15 | 1 791,41 |
| 425 | 50 | 1 787,26 | 1 821,22 | 1 826,58 |
| 435 | 50 | 1 821,66 | 1 856,27 | 1 861,74 |
| 450 | 50 | 1 873,26 | 1 908,85 | 1 914,47 |
| 465 | 60 | 1 924,87 | 1 961,44 | 1 967,22 |
| 480 | 60 | 1 976,48 | 2 014,03 | 2 019,96 |
| 500 | 60 | 2 045,29 | 2 084,15 | 2 090,29 |
| 530 | 60 | 2 148,51 | 2 189,33 | 2 195,78 |
| 540 | 60 | 2 182,91 | 2 224,39 | 2 230,93 |
| 550 | 60 | 2 217,31 | 2 259,44 | 2 266,09 |
| 565 | 60 | 2 268,92 | 2 312,03 | 2 318,84 |
| 575 | 60 | 2 303,32 | 2 347,08 | 2 353,99 |
| 585 | 60 | 2 337,70 | 2 382,12 | 2 389,13 |
| 600 | 60 | 2 389,33 | 2 434,73 | 2 441,90 |
| 620 | 60 | 2 458,13 | 2 504,83 | 2 512,21 |
| 630 | 60 | 2 467,21 | 2 514,09 | 2 521,49 |
| 645 | 60 | 2 518,82 | 2 566,68 | 2 574,23 |
| 655 | 60 | 2 553,23 | 2 601,74 | 2 609,40 |
| 665 | 60 | 2 586,79 | 2 635,94 | 2 643,70 |
| 680 | 61 | 2 636,95 | 2 687,05 | 2 694,96 |
| 700 | 63 | 2 703,82 | 2 755,19 | 2 763,30 |
| 710 | 64 | 2 737,24 | 2 789,25 | 2 797,46 |
| 730 | 65 | 2 804,10 | 2 857,38 | 2 865,79 |

| COEFFICIENT | BONUS exceptionnel mensuel | SALAIRE mensuel au 1 ^{er} janvier 2011 | SALAIRE mensuel au 1 ^{er} mars 2011 | SALAIRE mensuel au 1 ^{er} août 2011 |
|-------------|----------------------------------|---|--|--|
| 745 | 66 | 2 854,26 | 2 908,49 | 2 917,05 |
| 755 | 67 | 2 887,70 | 2 942,57 | 2 951,23 |
| 780 | 69 | 2 971,28 | 3 027,73 | 3 036,65 |
| 800 | 71 | 3 038,15 | 3 095,87 | 3 104,99 |
| 820 | 72 | 3 105,01 | 3 164,01 | 3 173,32 |
| 830 | 73 | 3 138,47 | 3 198,10 | 3 207,52 |
| 845 | 74 | 3 188,61 | 3 249,19 | 3 258,76 |
| 860 | 75 | 3 238,75 | 3 300,29 | 3 310,00 |

Il n'existe qu'une seule grille, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise. Les heures effectuées au-delà de l'horaire légal de 35 heures donnent droit à des majorations pour heures supplémentaires.

Pour mars, la grille s'applique à compter du 1^{er} mars 2011, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 30 mars 2011.

Pour mémoire : le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paie sur une ligne distincte : « bonus exceptionnel, accord du 24 juin 2009 », et ce pour son montant précalculé. Ce bonus est soumis à la CGS, à la CRDS et au forfait social.

ANNEXE IV

Appointements minimaux des IAC du BTP (janvier 2011)

(En euros.)

| | COEF. | BONUS exceptionnel mensuel | SALAIRE mensuel au 1 ^{er} janvier 2011 | SALAIRE mensuel au 1 ^{er} mars 2011 | SALAIRE mensuel au 1 ^{er} août 2011 |
|---|-------|----------------------------------|---|--|--|
| Position A. – Débutants | | | | | |
| Moins de 24 ans | 60 | 52 | 2 224,59 | 2 266,86 | 2 273,53 |
| De 24 à 26 ans..... | 70 | 59 | 2 550,85 | 2 599,32 | 2 606,97 |
| De 26 à 28 ans..... | 80 | 67 | 2 877,11 | 2 931,78 | 2 940,41 |
| Débutants diplômés moins de 24 ans | 65 | 56 | 2 387,70 | 2 433,07 | 2 440,23 |
| Débutants diplômés 24 à 26 ans..... | 75 | 63 | 2 713,97 | 2765,54 | 2773,68 |
| Débutants diplômés 26 à 28 ans..... | 85 | 71 | 3 040,22 | 3 097,98 | 3 107,10 |
| Position B. – Ingénieurs et assimilés | | | | | |
| 1^{er} échelon | | | | | |
| Catégorie I (*) | 90 | 74 | 3 203,34 | 3 264,20 | 3 273,81 |
| Ingénieurs diplômés (*) | 90 | 74 | 3 203,34 | 3 264,20 | 3 273,81 |
| (*) Après 5 ans..... | 95 | 78 | 3 366,48 | 3 430,44 | 3 440,54 |
| Catégorie II (*) | 100 | 82 | 3 529,60 | 3 596,66 | 3 607,25 |
| (*) Après 5 ans..... | 103 | 84 | 3 627,49 | 3 696,41 | 3 707,29 |
| 2^e échelon | | | | | |
| Catégorie I | 108 | 88 | 3 790,61 | 3 862,63 | 3 874,00 |
| Catégorie II | 120 | 97 | 4 182,12 | 4 261,58 | 4 274,13 |
| Position C. – Cadres | | | | | |
| 1 ^{er} échelon | 130 | 105 | 4 508,36 | 4 594,02 | 4 607,54 |
| 2 ^e échelon | 162 | 129 | 5 552,38 | 5 657,88 | 5 674,53 |
| <p>Il n'existe qu'une seule grille de salaires mensuels, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.</p> <p>(*) Pour mars, la grille s'applique à compter du 1^{er} mars 2011, sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 30 mars 2011. Pour mémoire : le bonus exceptionnel reste applicable. Il est recommandé de faire figurer le bonus sur le bulletin de paie sur une ligne distincte : « bonus exceptionnel, accord du 24 juin 2009 », et ce pour son montant précalculé. Ce bonus est soumis à la CGS, à la CRDS et au forfait social.</p> | | | | | |

Brochure n° 3253

Convention collective nationale

IDCC : 1543. – BOYAUDERIE

AVENANT N° 15 DU 21 JANVIER 2011
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150760M

IDCC : 1543

Entre :

La chambre syndicale de la boyauderie française,

D'une part, et

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Les classifications sont actualisées à compter du 1^{er} janvier 2011.

Eu égard à l'évolution des techniques et à la nature des fonctions du personnel administratif et commercial au sein des sociétés, il a été décidé d'adapter la classification actuelle afin de situer effectivement les salariés au niveau de qualification et de rémunération requis pour les tâches exercées.

Dans ces conditions, les salariés seront repositionnés, sans que ledit repositionnement ne puisse entraîner de remise en cause des droits contractuels à rémunération de base acquis, dans les conditions suivantes :

Suppression de la classification « Dactylographe – coefficient 125 ».

1° Agent administratif et commercial 1^{er} niveau – coefficient 135 : personnel chargé d'exécuter des travaux administratifs variés à partir de consignes précises, détaillées, permanentes ne nécessitant aucune initiative personnelle dans des conditions de fiabilité et de rapidité satisfaisantes.

Poste nécessitant une bonne maîtrise des outils informatiques.

2° Agent administratif et commercial 2^e niveau – coefficient 150 : personnel chargé d'exécuter des travaux nécessitant une expérience professionnelle confirmée et la capacité de s'autocontrôler.

Emploi nécessitant une spécialisation dans un domaine administratif ou commercial et/ou nécessitant la maîtrise d'une ou deux langues étrangères.

3° Agent administratif et commercial expérimenté et employé polyvalent – coefficient 175 : poste comportant l'exécution et la supervision de certains travaux administratifs et commerciaux, une connaissance des caractéristiques du métier.

Le poste exige la coordination des travaux, le respect des temps et la discipline du personnel pouvant être placé sous son autorité ainsi que des initiatives pour proposer à la hiérarchie des améliorations des méthodes de travail.

4° Aide-comptable – coefficient 160 : poste comportant l'exécution de certains travaux comptables sous la responsabilité d'un comptable ou d'un cabinet comptable.

5° Comptable-assistant ressources humaines – coefficient 220 : personnel chargé d'exécuter des travaux comportant, sur des directives générales, une part d'initiative professionnelle dans le traitement de dossiers techniques courant.

Le titulaire doit disposer d'une autonomie dans le choix du travail à déléguer, mais assume la responsabilité de l'ensemble des opérations (notamment, pour un comptable, l'ensemble des travaux comptables jusqu'à l'élaboration du bilan y compris).

6° Agent technico-commercial 1^{er} niveau – coefficient 160 : poste exigeant une connaissance des caractéristiques de la profession ainsi que la capacité d'appliquer les directives données par la direction en matière commerciale.

Bonne maîtrise des techniques de vente et de démarchage.

Suppression de la classification agent technico-commercial – coefficient 200.

7° Agent technico-commercial confirmé – coefficient 220 : poste exigeant une connaissance approfondie des caractéristiques de la profession ainsi que la capacité d'appliquer les directives données par la direction en matière commerciale.

Le reste est sans changement.

2. L'extension du présent accord est demandée.

Fait à Paris, le 21 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3253

Convention collective nationale

IDCC : 1543. – BOYAUDERIE

**AVENANT N° 16 DU 21 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150761M
IDCC : 1543

Entre :

La chambre syndicale de la boyauderie française,

D'une part, et

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Le barème des rémunérations minimales est supprimé et remplacé.

A compter du 1^{er} janvier 2011 le barème des rémunérations minimales, pour un horaire de 151,66 heures mensuelles (35 heures par semaine), est fixé de la façon suivante :

(En euros.)

| COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION |
|-------------|--------------|
| 100 | 1 365 |
| 125 | 1 369 |
| 135 | 1 373 |
| 150 | 1 377 |
| 160 | 1 381 |
| 175 | 1 414 |
| 200 | 1 455 |
| 220 | 1 537 |

Le reste est sans changement.

2. L'extension du présent accord est demandée.

Fait à Paris, le 21 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 37 DU 28 JANVIER 2011
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150773M
IDCC : 2216

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant actualise les dispositions du titre V « Durée et organisation du temps de travail » de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Il apporte également, dans ses articles 19 à 23, des correctifs liés à l'avenant n° 33 du 21 avril 2010.

Les modifications apportées sont présentées dans l'ordre chronologique des articles existants.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire défini à l'article 1.1 de ladite convention.

Article 3

Modification du préambule du titre V

I. – Sont supprimés les alinéas 4, 5, 8, 10 et 11 du préambule.

II. – Le quatrième alinéa (anciennement alinéa 6) est désormais rédigé comme suit :

« Le présent titre transpose dans la branche la directive européenne du 23 novembre 1993 relative à certains aménagements du temps de travail. »

III. – Le sixième alinéa (anciennement alinéa 9) est désormais rédigé comme suit :

« Il intègre également les lois n° 98-461 du 18 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, qui conduisent à mener une réflexion approfondie sur l'aménagement – réduction du temps de travail – au sein des entreprises en respectant les objectifs suivants : ».

La rédaction des trois tirets du sixième alinéa n'est pas modifiée.

IV. – Le septième alinéa (anciennement alinéa 12) devient l'avant-dernier alinéa du préambule.

V. – Le huitième alinéa (anciennement alinéa 13) est désormais rédigé comme suit :

« Le présent titre est applicable dans les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord collectif portant sur tout ou partie des dispositions qu'il comporte, après consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel conformément aux dispositions légales. »

Article 4

Modification de l'article 5.2 « Programmation du temps de travail »

Au quatrième tiret du premier alinéa de l'article 5.2 « Programmation du temps de travail », les mots « de l'article L. 221-19 du code du travail » sont remplacés par les mots suivants : « des articles L. 3132-26 et suivants du code du travail ».

Article 5

Modification de l'article 5.4 « Pauses »

I. – Le dernier alinéa de l'article 5.4 « Pauses » devient l'avant-dernier alinéa.

II. – Le dernier alinéa (anciennement avant-dernier alinéa) de l'article 5.4 est désormais rédigé comme suit :

« Le système de pauses prévu ci-dessus n'est pas applicable aux chauffeurs-livreurs qui relèvent du règlement CE 561/2006 du 15 mars 2006 qui prévoit que tout conducteur doit observer, après 4 h 30 de conduite, une interruption d'au moins 45 minutes avant de conduire à nouveau. Cette interruption peut être remplacée par deux périodes de pause : une première d'un minimum de 15 minutes et une deuxième d'un minimum de 30 minutes qui sera prise au plus tard à l'issue de la période de 4 h 30 de conduite.

Les pauses seront donc prises au cours des périodes d'interruption du temps de conduite et rémunérées dans les limites prévues ci-dessus. »

Article 6

Modification de l'article 5.6 « Durée du travail »

I. – L'article 5.6.1 « Durée hebdomadaire du travail » est désormais rédigé comme suit :

« Quelle que soit la durée du travail en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 heures. »

II. – Au premier alinéa de l'article 5.6.2 « Durée annuelle du travail » :

- après les mots « dont on déduit le nombre de jours de » sont ajoutés les mots suivants : « repos hebdomadaire, de » ;
- la référence à l'article L. 221-1 du code du travail est remplacée par la référence à « l'article L. 3133-1 du code du travail » ;
- sont supprimés, à la fin du premier alinéa, les mots « tombant un jour ouvrable non travaillé ». Sont ajoutés, à la fin du premier alinéa, à la suite des mots « l'article L. 3133-1 du code du travail », les mots suivants : « et chômés en application de l'article 5.15 de la convention collective nationale ».

III. – A l'article 5.6.3 « Conciliation durée du travail et périodes de formation et/ou de développement personnel », sont supprimés les mots « capital de temps de formation ».

Sont ajoutés après les mots « compte épargne-temps » les mots suivants : « congé individuel de formation (CIF) et droit individuel à la formation (DIF) ».

IV. – L'article 5.6.4 dénommé « Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos par période de 4 semaines consécutives » est désormais dénommé « Répartition de l'horaire sur une période de 4 semaines au plus ». L'article 5.6.4 est rédigé comme suit :

« En application des articles D. 3122-7-1 et D. 3122-7-2 du code du travail, le temps de travail peut être organisé par l'employeur sous la forme de périodes de travail n'excédant pas 4 semaines ; dans cette organisation, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures sur une même semaine, ainsi que, sous déduction des précédentes, celles effectuées au-delà de 35 heures de moyenne sur la période.

Avant sa première mise en œuvre, le programme indicatif de la variation de la durée du travail est soumis pour avis au comité ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe, de même que les modifications du programme, dont les salariés doivent être informés au moins 7 jours ouvrés à l'avance. »

V. – Au cinquième alinéa de l'article 5.6.5 « Réduction du temps de travail sous forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année (ou 12 mois consécutifs) », la référence à l'article L. 212-9-II du code du travail devient la référence à l'article « L. 3122-7 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».

VI. – Au troisième alinéa de l'article 5.6.7 « Organisation du travail sur une base annuelle ou inférieure à l'année », la référence à l'article L. 212-8 du code du travail devient la référence à « l'article L. 3122-9 du code du travail dans sa version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».

VII. – Au deuxième alinéa de l'article 5.6.7.5 « Compte de compensation », sont supprimés les mots « aux repos compensateurs prévus à l'article L. 212-5-1 du code du travail, ni ».

La référence à « l'article L. 212-5 du code du travail » citée à la fin du deuxième alinéa est remplacée par la référence à « l'article L. 3121-22 du code du travail ».

VIII. – Au troisième tiret de l'article 5.6.7.6 « Régularisation du compte de compensation », la référence à l'article R. 145-2 du code du travail est remplacée par la référence à l'article « R. 3252-2 du code du travail ».

Article 7

Modification de l'article 5.7 « Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement »

I. – Au troisième alinéa de l'article 5.7.1 « Forfait sans référence horaire », les mots « aux articles L. 212-15-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par les mots suivants : « aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail ».

II. – Le premier alinéa de l'article 5.7.2 « Forfait défini en jours » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, le forfait annuel en jours peut être convenu avec les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés. »

III. – A l'article 5.7.2 « Forfait défini en jours » :

- au troisième alinéa, sont ajoutés après les mots « Une fois déduit du nombre total de jours de l'année » les mots suivants : « (365 ou 366 jours selon l'année) » ;
- au neuvième alinéa, sont ajoutés après les mots « Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours » les mots suivants : « ou demi-journées » ;
- le onzième alinéa devient le seizième et avant-dernier alinéa ;

– il est ajouté un dix-septième et dernier alinéa rédigé comme suit :

« En cas de renonciation par le salarié, en accord avec son employeur, à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire en application de l'article L. 3121-45 du code du travail, les modalités sont fixées par écrit entre les parties. »

IV. – A l'article 5.7.3 « Forfait en heures sur l'année » :

– le deuxième tiret du premier alinéa est désormais rédigé comme suit :

« – des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. »

– au deuxième alinéa, sont supprimés les mots « conformément à l'article L. 212-15-3-II du code du travail ».

– au dix-septième alinéa, les mots « par l'article L. 212-8 du code du travail » sont remplacés par les mots suivants : « les articles L. 3122-9 et suivants du code du travail dans leur version en vigueur avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ».

– il est ajouté un dix-huitième et dernier alinéa rédigé comme suit :

« Chaque année, le comité d'entreprise sera consulté sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

Article 8

Modification de l'article 5.8 « Contingent d'heures supplémentaires »

I. – A la première phrase du deuxième tiret du premier alinéa de l'article 5.8, sont supprimés les mots « , et d'une information de l'inspecteur du travail ».

II. – Au deuxième alinéa de l'article 5.8, les mots « qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail » sont remplacés par les mots suivants : « qu'après information de l'inspecteur du travail ».

Article 9

Inversion chronologique des articles 5.9 « Permanences et astreintes » et 5.10 « Heures supplémentaires »

L'article 5.9 « Permanences et astreintes » devient l'article 5.10. L'article 5.10 « Heures supplémentaires » devient l'article 5.9.

Article 10

Modification de l'article 5.9 « Heures supplémentaires »

L'article 5.9 est désormais rédigé comme suit :

« Les heures supplémentaires prévues à l'article 5.8 ci-dessus sont rémunérées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le régime des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel est fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'éventuel dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise, s'il en existe.

5.9.1. Repos compensateur équivalent

Les heures supplémentaires, ainsi que les majorations s'y rapportant, pourront être intégralement compensées en temps de repos suivant des règles propres à chaque entreprise ou établissement.

Les heures supplémentaires et leurs majorations, ayant donné lieu intégralement à un repos compensateur équivalent à leur paiement, ne sont pas imputables sur le contingent annuel.

Les entreprises s'efforceront d'organiser la prise des repos compensateurs équivalents de manière à concilier la bonne organisation des services, les attentes des salariés et la consolidation des emplois existants.

5.9.2. Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires fixé à l'article 5.8 ci-dessus donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos.

La contrepartie obligatoire en repos est fixée à l'article L. 3121-11-IV du code du travail.

Le délai de prise du repos compensateur est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis aux articles D. 3121-9, D. 3121-12 et D. 3121-13 du code du travail.

Il peut être dérogé aux règles de prise de repos fixées par les articles L. 3121-26 et D. 3121-7 à D. 3121-13 du code du travail afin de les adapter au fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées. »

Article 11

Modification de l'article 5.10 « Permanences et astreintes »

I. – En raison du décalage chronologique de l'article 5.10 « Permanences et astreintes », la numérotation des sous-articles est adaptée en conséquence.

II. – Au deuxième alinéa de l'article 5.10.2.1, la référence à l'article L. 212-4 *bis* du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 3121-7 du code du travail.

Article 12

Modification de l'article 5.12 « Travail de nuit »

I. – Le deuxième tiret du premier alinéa de l'article 5.12 est désormais rédigé comme suit :

« – nécessité de préparer les marchandises, notamment alimentaires et le magasin en général avant l'ouverture au public ; horaires d'ouverture adaptés à l'accueil du public dans des conditions optimales, ».

II. – Au cinquième alinéa de l'article 5.12, la référence aux « articles L. 213-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux « articles L. 3122-32 et suivants du code du travail ».

III. – A la dernière phrase du huitième alinéa de l'article 5.12.6 « Garanties dont bénéficient les travailleurs de nuit », la référence aux « articles L. 122-25-1-1 et suivants du code du travail » est remplacée par la référence aux « articles L. 1225-9 et suivants du code du travail ».

Les mots « L. 334-1 et suivants du code de la sécurité sociale » sont remplacés par les mots : « L. 333-1 et suivants du code de la sécurité sociale ».

Article 13

Modification de l'article 5.13 « Repos hebdomadaire »

I. – Il est institué un nouvel article 5.13.1 intitulé « Règles générales » composé des cinq premiers alinéas de l'article 5.13.

La numérotation des sous-articles suivants est adaptée en conséquence.

II. – Le premier alinéa de l'article 5.13.1 est désormais rédigé comme suit :

« Chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire (le dimanche ou un autre jour de la semaine en cas de dérogation prévue notamment aux articles L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du code du travail), de 1 journée ou de 2 journées et demie supplémentaires par roulement. »

III. – L'ancien article 5.13.1 devient l'article 5.13.2 ; il est rédigé comme suit :

« Les salariés travaillant le dimanche dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail bénéficient chaque semaine de 1 journée entière et de 1/2 journée de repos en principe consécutives. Est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit.

Ils doivent bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines. »

Article 14

Modification de l'article 5.14 « Travail du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire normal »

I. – Il est institué un nouvel article 5.14.1 intitulé « Règles générales » reprenant les quatre premiers alinéas de l'article 5.14. La numérotation des sous-articles suivants est adaptée en conséquence.

II. – Le nouvel article 5.14.1 est modifié comme suit :

« En fonction de dérogations de plein droit ou temporaires instituées par la loi, les salariés peuvent être amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

Le travail accompli dans le cadre d'une dérogation de plein droit au repos hebdomadaire ou dominical (notamment dans le cadre des articles L. 3132-11, L. 3132-13, L. 3132-14 et L. 3132-29 du code du travail) est considéré comme régulier.

Le travail accompli dans le cadre des articles L. 3132-20 et L. 3132-26 du code du travail (dérogation temporaire) est considéré comme occasionnel.

Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche bénéficient des dispositions qui suivent : »

III. – L'article 5.14.3 (anciennement article 5.14.2) est désormais rédigé comme suit :

« Les salariés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre de l'article L. 3132-13 du code du travail et ne bénéficiant pas d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là (est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit). »

Article 15

Modification de l'article 5.16 « Horaires individualisés »

La référence à « l'article L. 21-4-1 du code du travail » est remplacée par la référence à « l'article L. 3122-23 du code du travail ».

Article 16

Modification de l'article 5.17 « Compte épargne-temps »

I. – Au deuxième alinéa de l'article 5.17 « Compte épargne-temps », après les mots « comité d'entreprise » est ajouté le mot suivant : « ou ».

Après les mots « délégués du personnel », sont ajoutés les mots suivants : « lorsqu'ils existent ».

II. – Au troisième tiret du cinquième alinéa de l'article 5.17, sont ajoutés après les mots « dispositions légales » les mots suivants : « et conventionnelles en vigueur ».

III. – Après le premier tiret du premier alinéa de l'article 5.17.1 « Alimentation du compte », il est inséré le tiret suivant :

« – les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, qu'il s'agissent de la contrepartie obligatoire en repos éventuellement due au-delà du contingent conventionnel annuel ou du repos compensateur équivalent ; ».

IV. – Après le cinquième tiret du premier alinéa de l'article 5.17.1, il est ajouté le tiret suivant :

« – les jours de repos accordés aux cadres et aux agents de maîtrise autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou en heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ; ».

V. – Le deuxième alinéa de l'article 5.17.1 est supprimé.

Article 17

Modification de l'article 5.18 « Bilan annuel sur la durée du travail »

La deuxième phrase de l'article 5.18 est supprimée.

Article 18

Création d'une annexe au titre V « Durée et organisation du travail »

Afin de faciliter la lecture et la compréhension de l'avenant n° 37 du 28 janvier 2011 portant actualisation du titre V « Durée et organisation du travail » de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, les partenaires sociaux ont souhaité que figurent dans une annexe à l'avenant n° 37 les textes des articles L. 3122-7, L. 3122-9 et L. 3122-10 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 cités dans les dispositions conventionnelles.

Cette annexe sera insérée à la fin du titre V de la convention collective nationale.

« ANNEXE

Article L. 3122-7 du code du travail

(version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :

1° Les heures accomplies au-delà de 39 heures par semaine ;

2° Les heures accomplies au-delà de 35 heures en moyenne, calculées sur la période de 4 semaines, déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre du 1°.

Article L. 3122-9 du code du travail

(version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 607 heures.

La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur.

La convention ou l'accord précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.

La convention ou l'accord doit respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail définies au chapitre 1^{er}.

Article L. 3122-10 du code du travail
(version antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

I. – Les heures accomplies au-delà de la durée légale de 35 heures dans les limites fixées par la convention ou l'accord ne constituent pas des heures supplémentaires.

Ces heures :

- 1° N'ouvrent pas droit aux majorations de salaire ou au repos compensateur de remplacement ;
- 2° Ne donnent pas lieu à l'attribution de repos compensateur obligatoire ;
- 3° Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

II. – Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :

1° Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;

2° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, déduction faite des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du 1°. »

Article 19

*Modification de l'article 7 « Indemnité de licenciement »
de l'annexe I « Employés et ouvriers. – Personnel de livraison »*

I. – A l'article 7.1, la référence à l'article 3.14 est remplacée par la référence à l'article 3.13.

II. – L'article 7.1.2 est supprimé.

Article 20

*Modification de l'article 8 « Allocation de départ à la retraite »
de l'annexe I « Employés et ouvriers. – Personnel de livraison »*

A la première phrase de l'article 8, la référence à l'article 3.15 est remplacée par la référence à l'article 3.14.3.

Article 21

*Modification de l'article 4 « Complément de salaire en cas de maladie ou accident »
de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »*

Aux articles 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 et 4.7, sont ajoutés les mots suivant « 100 % durant » après le mot « présence : ».

Article 22

*Modification de l'article 6 « Indemnité de licenciement »
de l'annexe II « Agents de maîtrise et techniciens »*

A l'article 6.1, la référence à « l'article 3.14 » est remplacée par la référence à « l'article 3.13 ».

Article 23

Modification de l'article 8 « Indemnité de licenciement » de l'annexe III « Cadres »

A la première phrase de l'article 8.1.1, le nombre « 2 » est remplacé par le nombre « 1 ».

Article 24

Date d'application

Le présent avenant sera applicable à compter de la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Article 25

Publicité

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

Article 26

Extension

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

Fait à Paris, le 28 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCD.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FAA CFE-CGC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 34 DU 25 FÉVRIER 2011
RELATIF À LA LABELLISATION DE LA FORMATION DES CONDUCTEURS

NOR : ASET1150739M
IDCC : 2149

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité retenir les établissements qui dispensent aux salariés affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes, les formations initiale, continue et complémentaires instituées par la directive n° 2003/59/CE du Parlement européen du 15 juillet 2003, du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 et de l'avenant n° 29 du 11 mai 2000 relatif aux programmes de formation initiale et continue des conducteurs affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC.

Le présent accord, qui annule et remplace l'avenant n° 30 du 23 juin 2009, a pour objet de définir les modalités de sélection de ces établissements.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les modalités de sélection définies ci-dessous s'appliquent aux formations obligatoires et complémentaires dispensées aux salariés des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet, qui sont affectés à titre permanent ou occasionnel à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes de PTAC et qui sont tenus de suivre ces formations.

Article 2

Modalités de sélection

Les formations sont dispensées par les établissements agréés par le préfet de région.

La branche préconise le recours aux organismes de formation labélisés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche sur la base d'un cahier des charges défini paritairement.

Seuls les organismes qui répondent aux critères définis par le cahier des charges seront auditionnés par la CPNEFP de la branche en vue de la délivrance d'un label spécifique aux activités du déchet.

Article 3

Modalités de contrôle

Tous les 3 ans, les établissements ayant bénéficié du label délivré par la CPNEFP de la branche devront fournir un rapport d'activité basé sur le cahier des charges.

Le renouvellement du label sera examiné à cette occasion.

Article 4

Durée

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

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

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 25 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAD.

Syndicats de salariés :

FNST CGT ;

FSCT CFTC ;

FNT CGT-FO ;

SNATT CFE-CGC.

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 50 DU 7 FÉVRIER 2011

RELATIF AUX FORFAITS ANNUELS

NOR : ASET1150738M
IDCC : 1607

CHAPITRE IX

MISE À JOUR ET AVENANTS

Forfaits annuels

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000, constituant le paragraphe premier, dont l'intitulé devient : « Dispositif relatif au personnel non cadre et cadre », pour l'alinéa 3 « Salariés concernés par un forfait horaire annuel », et l'alinéa 4 « Salariés concernés par un forfait annuel en jours. »

Les partenaires sociaux soulignent les spécificités économiques de ce secteur économique, notamment la saisonnalité qui caractérise le rythme de son activité, et estiment nécessaire de prévoir la possibilité de recourir aux forfaits annuels établis sur une base horaire ou en jours.

Il définit les modalités de mise en œuvre des conventions correspondantes à ces deux catégories de forfaits annuels.

Les dispositions du présent avenant sont d'application directe ; le présent accord ne remet pas en cause les dispositions des accords collectifs conclus antérieurement dans les entreprises.

Article 1^{er}

Forfait en heures

a) Définition

Ce forfait est un mode d'organisation du temps de travail qui permet de rémunérer une durée annuelle de travail intégrant les heures de travail normale et, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

b) Catégories de salariés concernés

Ledit forfait peut être convenu avec les catégories suivantes de salariés :

- les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective des industries de jeux, jouets et puériculture, c'est-à-dire les salariés relevant des catégories VI et VII de la grille des classifications, et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

- les salariés non cadres qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps, pour l’exercice des responsabilités qui leur sont confiées et qui sont soumis à des horaires de travail dont la durée ne peut être quantifiée précisément à l’avance.

c) Durée annuelle du travail

La convention de forfait en heures sur l’année doit être établie dans la limite de 1 607 heures (1 600 + 7) par année civile ou pour toute autre période de 12 mois consécutifs.

La durée annuelle de référence peut être dépassée sur la base du volontariat, confirmé par un accord individuel écrit conclu entre le salarié volontaire et l’employeur.

Le volume horaire ne peut conduire à dépasser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires légales.

Durée maximale journalière : 10 heures.

Durée maximale hebdomadaire : 48 heures sur une même semaine ou 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives.

L’horaire de travail peut être réparti quotidiennement et hebdomadairement en fonction de la charge de travail.

Le forfait en heures s’accompagne d’un contrôle du nombre d’heures travaillées.

L’employeur est tenu d’établir un document de contrôle faisant apparaître la durée quotidienne et hebdomadaire de travail des salariés concernés. Ce document est rempli quotidiennement et hebdomadairement et peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l’employeur. Lesdits documents sont détenus par chacune des parties.

d) Traitement des absences

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d’absence d’origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d’heures à travailler.

En cas d’absence non justifiée, et d’absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d’heures d’absences constatées par rapport au nombre d’heures réelles du mois considéré.

Pour l’évaluation d’une heure d’absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d’une heure est valorisée comme suit : le salaire annuel divisé par 1 607.

e) Traitement des entrées et sorties en cours de période de référence

Le nombre annuel d’heures fixé correspond à une année complète de travail d’un salarié justifiant d’un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

f) Rémunération

Celle-ci sera lissée sur la base de l’horaire mensuel moyen ; elle ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable dans l’entreprise, majoré, le cas échéant, de la valeur des heures supplémentaires comprises dans le forfait annuel.

L’évaluation des heures supplémentaires s’effectue à la fin de la période correspondant au forfait annuel et sur la base d’une évaluation hebdomadaire.

Les salariés au forfait annuel en heures sont exclus du champ du contingent annuel des heures supplémentaires et, par conséquent, de la contrepartie obligatoire en repos.

Article 2

Forfait en jours

a) Catégories de salariés concernés

- les salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la convention collective des industries des jeux, jouets et puériculture, c'est-à-dire les salariés relevant des catégories VI et VII de la grille des classifications, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable, au sein de l'atelier, du service, ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il s'agit des salariés qui, pour mener à bien leurs missions, sont libres de s'organiser comme ils l'entendent, tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont ils relèvent.

Les salariés concernés sont ceux notamment qui exercent majoritairement leur temps de travail effectif à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit notamment des commerciaux, des techniciens de maintenance, des salariés qui prospectent ou de ceux qui fournissent des prestations intellectuelles. Pour ces salariés, la présence dans l'entreprise, quoi que nécessaire, n'est pas l'élément déterminant de l'évaluation de la bonne réalisation ou de l'exécution de la mission. Ceci étant, du fait de leur lien de subordination à l'employeur, ils doivent se conformer à ses directives.

b) Durée annuelle de référence

La durée annuelle de référence ne peut dépasser 218 jours (217 + 1) par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La répartition des journées de travail et de repos sur la semaine et sur l'année peut varier en fonction de la charge de travail.

Ladite répartition est fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur : il s'agit de retenir un emploi du temps qui permet de concilier l'autonomie du salarié aux exigences de l'entreprise.

Ladite répartition doit garantir au salarié concerné le respect du repos quotidien hebdomadaire de 11 heures et du repos hebdomadaire légal.

La durée du travail des salariés concernés par ce forfait en jours est décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

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

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées et demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos pris et leur qualification.

Ce document est rempli chaque mois puis un récapitulatif annuel est effectué. Il peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Lesdits documents sont détenus par chacune des parties.

c) Traitement des absences

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :

- la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22.
- la valeur d'une demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

d) Traitement des entrées et sorties en cours de période de référence

Le nombre annuel maximum de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

Le forfait pourra être recalculé selon le raisonnement suivant :

- sur la base de 365 jours calendaires, on déduit 104 jours de repos hebdomadaire, 25 jours ouvrés de congés payés et 8 jours fériés chômés coïncidant avec des jours consacrés au travail.

Le forfait correspond donc à 228 jours, soit un différentiel de 10 jours par rapport aux 218 jours prévus par l'article L. 3121-44 du code du travail.

On peut dès lors considérer que le forfait correspond en réalité à 10 jours de repos supplémentaires.

Par conséquent, en cas d'entrée en cours d'année, ce raisonnement conduit à refaire le calcul précédent, mais en tenant compte des droits réels à congés payés pour l'année en cours.

A titre d'exemple : un collaborateur entre le 1^{er} juillet 2011.

Il doit 125 jours de travail (c'est-à-dire 184 jours calendaires – 52 jours de repos hebdomadaire – 2 jours fériés tombant en pleine semaine – 5 jours de repos correspondant aux 10 jours de repos $\times 184/365$) et non 109 jours ($218/2$).

e) Dépassement

La durée annuelle de référence peut être dépassée sur la base du volontariat, confirmé par un accord individuel écrit conclu entre le salarié volontaire et l'employeur.

Le nombre maximal de jours travaillés ne peut excéder 225 jours par an ; sous réserve du respect des règles relatives au repos hebdomadaire légal, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

Tout ou partie de ces jours pourront être payés, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Ces jours pourront être également placés sur un compte épargne-temps, le cas échéant dans l'entreprise.

f) Rémunération

Celle-ci est fixée librement par les parties, sans nécessité, du fait de l'absence de référence horaire, de comparer son montant avec l'application des dispositions légales relatives aux majorations pour heures supplémentaires.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Celle-ci ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable au salarié pour la durée légale du travail majorée de 10 % au minimum.

En cas de dépassement du plafond annuel de 218 jours (217 + 1), chaque jour de travail supplémentaire doit faire l'objet d'une rémunération majorée de 10 % au minimum.

g) Entretien annuel

Un entretien annuel individuel avec le salarié est organisé par l'employeur sur les thèmes suivants : charge de travail du salarié, organisation du travail dans l'entreprise, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération.

Article 3

Accord individuel écrit

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur, formalisé par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Article 4

Représentants du personnel

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits et sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 6

Dépôt

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

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

Fait à Paris, le 7 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FJP.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.

Brochure n° 3344

Convention collective

IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

ACCORD DU 12 AVRIL 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150770M

IDCC : 2630

PRÉAMBULE

La loi du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale a fixé comme objectif aux partenaires sociaux la suppression des différences de rémunération entre les deux sexes avant le 31 décembre 2010.

Au-delà de la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Dans ce cadre, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre dès que possible toute mesure visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Article 1^{er}

Taux garantis annuels à compter de l'année 2011

Les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2011, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre.

Les valeurs du taux garanti annuel seront calculées *pro rata temporis* en cas d'embauchage, de changement de classement, de remplacement temporaire ouvrant droit à une indemnité mensuelle en application de l'article 13.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, ou en cas de rupture, intervenus en cours d'année.

1. Barème applicable

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les entreprises devront adapter ce barème proportionnellement à l'horaire effectif collectif en vigueur ou à l'horaire contractuel du salarié concerné.

2. Assiette de comparaison des taux garantis annuels

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de 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 l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- les primes d'incommodité prévues à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,

ainsi que :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

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 garantis annuels.

3. Règles de vérification

Les employeurs devront vérifier que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant du taux garanti annuel applicable.

Si cette vérification faisait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié du taux garanti annuel auquel il a droit au titre de l'année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2011

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence.

1. Valeur du point au 1^{er} mars 2011

A compter du 1^{er} mars 2011, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 4,60 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

2. Dérogation

Par dérogation au précédent alinéa, les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés classés aux positions suivantes sont calculées indépendamment de la valeur du point, et sont fixées comme suit.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | RMH |
|------------------------------------|---------|-------------|--------|
| I | 1 | 140 | 842,38 |
| | 2 | 145 | 846,95 |
| | 3 | 155 | 851,53 |
| II | 1 | 170 | 856,09 |
| | 2 (1) | 180 | 860,66 |
| | 3 (1) | 190 | 873,71 |
| (1) Administratifs et techniciens. | | | |

Ces montants forfaitaires incluent expressément la majoration de 5 % prévue dans la convention collective pour les ouvriers.

3. Barème applicable

Les rémunérations minimales hiérarchiques, découlant des points 1 et 2 correspondant à la durée légale de travail, doivent être adaptées à l'horaire réellement effectué et supporter éventuellement les majorations pour heures supplémentaires.

Le barème applicable à compter du 1^{er} mars 2011, fixé en fonction de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant.

Il tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective. Les rémunérations minimales hiérarchiques incluent expressément toutes les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

Le présent accord a été 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 l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Marseille, le 12 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Provence-Alpes.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC ;

CGT-FO.

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels (TGA) à compter de l'année 2011

Base durée légale : 35 heures.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | OUVRIERS, ADMINISTRATIFS et techniciens, agents de maîtrise | |
|--------|---------|-------------|--|--------------------|
| I | 1 | 140 | 16 484 | |
| | 2 | 145 | 16 499 | |
| | 3 | 155 | 16 510 | |
| II | 1 | 170 | 16 535 | |
| | 2 | 180 | 16 547 | |
| | 3 | 190 | 16 638 | |
| III | 1 | 215 | 17 230 | |
| | 2 | 225 | 17 800 | |
| | 3 | 240 | 19 227 | |
| IV | 1 | 255 | 19 654 | |
| | 2 | 270 | 20 706 | |
| | 3 | 285 | 21 950 | |
| | | | Administratifs et techniciens | Agents de maîtrise |
| V | 1 | 305 | 21 693 | 22 900 |
| | 2 | 335 | 23 817 | 25 170 |
| | 3 | 365 | 25 958 | 27 440 |
| | | 395 | 29 690 | |

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2011

Barème des primes d'ancienneté

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,60 €.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence.

Ouvriers

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEF. | RMH | 5 % après 3 ans | 10 % après 6 ans | 12 % après 12 ans | 15 % après 15 ans |
|--------|---------|-------|----------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| I | 1 | 140 | 842,38 | 42,12 | 84,24 | 101,09 | 126,36 |
| | 2 | 145 | 846,95 | 42,35 | 84,70 | 101,63 | 127,04 |
| | 3 | 155 | 851,53 | 42,58 | 85,15 | 102,18 | 127,73 |
| II | 1 | 170 | 856,09 | 42,80 | 85,61 | 102,73 | 128,41 |
| | 3 | 190 | 917,70 | 45,89 | 91,77 | 110,12 | 137,66 |
| III | 1 | 215 | 1 038,45 | 51,92 | 103,85 | 124,61 | 155,77 |
| | 3 | 240 | 1 159,20 | 57,96 | 115,92 | 139,10 | 173,88 |
| IV | 1 | 255 | 1 231,65 | 61,58 | 123,17 | 147,80 | 184,75 |
| | 2 | 270 | 1 304,10 | 65,21 | 130,41 | 156,49 | 195,62 |
| | 3 | 285 | 1 376,55 | 68,83 | 137,66 | 165,19 | 206,48 |

Administratifs et techniciens

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEF. | RMH | 5 % après 3 ans | 10 % après 6 ans | 12 % après 12 ans | 15 % après 15 ans |
|--------|---------|-------|--------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| I | 1 | 140 | 842,38 | 42,12 | 84,24 | 101,09 | 126,36 |
| | 2 | 145 | 846,95 | 42,35 | 84,70 | 101,63 | 127,04 |
| | 3 | 155 | 851,53 | 42,58 | 85,15 | 102,18 | 127,73 |
| II | 1 | 170 | 856,09 | 42,80 | 85,61 | 102,73 | 128,41 |
| | 2 | 180 | 860,66 | 43,03 | 86,07 | 103,28 | 129,10 |
| | 3 | 190 | 873,71 | 43,69 | 87,37 | 104,85 | 131,06 |
| III | 1 | 215 | 989 | 49,45 | 98,90 | 118,68 | 148,35 |
| | 2 | 225 | 1 035 | 51,75 | 103,50 | 124,20 | 155,25 |
| | 3 | 240 | 1 104 | 55,20 | 110,40 | 132,48 | 165,60 |
| IV | 1 | 255 | 1 173 | 58,65 | 117,30 | 140,76 | 175,95 |
| | 2 | 270 | 1 242 | 62,10 | 124,20 | 149,04 | 186,30 |
| | 3 | 285 | 1 311 | 65,55 | 131,10 | 157,32 | 196,65 |

| NIVEAU | ÉCHELON | COEF. | RMH | 5 % après 3 ans | 10 % après 6 ans | 12 % après 12 ans | 15 % après 15 ans |
|--------|---------|-------|-------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| V | 1 | 305 | 1 403 | 70,15 | 140,30 | 168,36 | 210,45 |
| | 2 | 335 | 1 541 | 77,05 | 154,10 | 184,92 | 231,15 |
| | 3 | 365 | 1 679 | 83,95 | 167,90 | 201,48 | 251,85 |
| | | 395 | 1 817 | 90,85 | 181,70 | 218,04 | 272,55 |

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEF. | RMH | 5 % après 3 ans | 10 % après 6 ans | 12 % après 12 ans | 15 % après 15 ans |
|--------|---------|-------|----------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------------|
| III | 1 | 215 | 1 058,23 | 52,91 | 105,82 | 126,99 | 158,73 |
| | 3 | 240 | 1 181,28 | 59,06 | 118,13 | 141,75 | 177,19 |
| IV | 1 | 255 | 1 255,11 | 62,76 | 125,51 | 150,61 | 188,27 |
| | 3 | 285 | 1 402,77 | 70,14 | 140,28 | 168,33 | 210,42 |
| V | 1 | 305 | 1 501,21 | 75,06 | 150,12 | 180,15 | 225,18 |
| | 2 | 335 | 1 648,87 | 82,44 | 164,89 | 197,86 | 247,33 |
| | 3 | 365 | 1 796,53 | 89,83 | 179,65 | 215,58 | 269,48 |
| | | 395 | 1 944,19 | 97,21 | 194,42 | 233,30 | 291,63 |

Convention collective régionale

**IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Gironde et Landes)
(19 février 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-4 bis)

*(Etendue par arrêté du 7 octobre 1991,
Journal officiel du 17 octobre 1991)*

**AVENANT DU 18 FÉVRIER 2011
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION**

**NOR : ASET1150755M
IDCC : 1635**

PRÉAMBULE

La présente convention a pour effet :

- de mettre au point le statut des salariés de la métallurgie des départements de la Gironde et des Landes, à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx ;
- de réaliser, conformément à l'accord national modifié du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans son champ d'application ;
- de prendre en compte les lois, règlements et accords nationaux en vigueur.

A l'intérieur du statut unique pourront subsister des différences dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

CLAUSES GÉNÉRALES

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL

Article 1^{er}

Etendue

Les clauses générales et particulières de la présente convention collective conclue en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur règlent sur le territoire des départements de la Gironde et des Landes, à l'exception du canton de Saint-Martin-de-Seignanx, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes, au sein des établissements des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires, relevant des activités visées par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux

de la métallurgie modifié par l'avenant du 13 septembre 1983 figurant en annexe de la présente convention collective.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective.

Article 2

Salariés visés

Sont visés par la présente convention collective les salariés travaillant dans les établissements définis à l'article 1^{er} même s'ils n'appartiennent pas directement, par leur profession, à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel d'entreprises ou d'établissements.

CHAPITRE II

MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION

Article 3

Avantages conventionnels et portée de la convention collective

L'intégralité des clauses de la présente convention collective présente, pour leur application dans les entreprises et établissements relevant de son champ d'application professionnel et territorial, un caractère impératif.

Ces clauses ne constituent qu'un minimum et n'ont pas pour effet de modifier les dispositions plus favorables pour les salariés en vigueur dans les entreprises.

Elles s'appliquent aux rapports nés du contrat de travail, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de la présente convention collective.

Article 4

Commission paritaire d'interprétation de la convention collective

Il est institué au sein de la commission paritaire des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes une commission paritaire d'interprétation de la convention collective régie dans les conditions suivantes.

4.1. Objet de la commission paritaire d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation de la convention collective a pour mission de répondre à toute demande individuelle, formulée par un salarié ou un employeur, auprès du secrétariat de la commission paritaire d'interprétation, relative à l'interprétation d'un élément textuel de la présente convention collective, de ses annexes ou avenants qui lui serait applicable.

La commission paritaire d'interprétation de la convention collective n'a pas compétence pour régler ni arbitrer les litiges nés à l'occasion du travail.

4.2. Composition de la commission paritaire d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation est composée :

- pour les salariés, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, y compris celles représentatives au moment de la signature de la présente convention collective ;
- pour les employeurs, de représentants désignés par l'UIMM Gironde-Landes en nombre au plus égal à celui des représentants des salariés.

Chacun des membres de la commission paritaire d'interprétation pourra être remplacé par un autre membre mandaté par la même organisation.

4.3. Saisine de la commission paritaire d'interprétation

L'auteur de la saisine de la commission paritaire d'interprétation devra le faire par lettre explicative auprès du secrétariat de la commission avec mention des arguments avancés pour justifier la recevabilité de la demande.

4.4. Réunion de la commission paritaire d'interprétation

La commission paritaire d'interprétation appelée à statuer sur ces demandes se réunit si nécessaire à l'issue de chaque réunion de la commission paritaire des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes.

Toute demande recevable devra faire l'objet d'une réunion spéciale et ce, dans un délai ne pouvant excéder 60 jours calendaires à compter de la réception, par le secrétariat de la commission visé à l'article 4.6 de la présente convention collective, de la demande d'interprétation de la convention collective effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'ordre du jour de la commission paritaire d'interprétation est fixé au moins 20 jours avant la date de sa réunion.

Les convocations doivent être adressées aux membres de la commission paritaire d'interprétation par le secrétariat de la commission au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion.

Sur sa demande ou à l'initiative de la commission paritaire d'interprétation, l'auteur de la saisine pourra être entendu contradictoirement ou séparément. Son absence vaut renonciation à la demande, sauf cas de force majeure.

4.5. Décision de la commission paritaire d'interprétation

Les représentants des organisations signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chacune de ces organisations, de salariés ou d'employeurs, disposent d'une voix.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent au sein de la commission paritaire d'interprétation avec voix consultative.

Toute interprétation de la commission paritaire d'interprétation ne peut être rendue que par accord unanime de ses membres ayant voix délibérative.

L'avis d'interprétation de la commission paritaire d'interprétation rédigé par le secrétariat de la commission dans un délai de 8 jours calendaires devra, pour être valable, être signé par chacun des membres ayant voix délibérative au sein de ladite commission dans un délai de 20 jours à compter de sa présentation par courrier recommandé avec accusé réception adressé aux membres de la commission au siège de leur organisation respective.

Dans ce cas, ce texte n'aura la même portée d'une disposition de la convention collective qu'après avoir fait l'objet d'un avenant à la présente convention collective. Il sera alors soumis aux règles d'opposition et de dépôt prévues par la loi.

4.6. Autres dispositions

Le secrétariat de la commission paritaire d'interprétation est assuré par l'UIMM Gironde-Landes. Il est notamment en charge de la rédaction de l'avis d'interprétation visé à l'article 4.5 des présentes clauses générales de la convention collective.

L'indemnisation des frais de déplacement des salariés participant aux travaux de la commission paritaire d'interprétation est fixée selon les dispositions de l'article 13, paragraphe 4, des clauses générales de la présente convention.

Article 5

Différends collectifs. – Commission paritaire de conciliation

Tous les différends collectifs concernant l'interprétation de la présente convention collective, qui n'auront pu être réglés au niveau des entreprises, seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La commission paritaire de conciliation comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et, pour les employeurs, un nombre égal de représentants désignés par l'UIMM Gironde-Landes.

Nul membre de la commission paritaire de conciliation ne peut délibérer s'il est l'auteur de la saisine ou s'il relève de l'entreprise à l'origine de la saisine.

Chacun des membres de la commission paritaire de conciliation pourra être remplacé par une personne appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de la commission paritaire de conciliation est assuré par l'UIMM Gironde-Landes.

La commission paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à partir de la date de réception de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 15 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner le différend.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai par lettre recommandée avec avis de réception aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé et signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes, ou de leurs représentants s'il y a lieu, et notifié sans délai par lettre recommandée avec avis de réception aux parties.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande sauf cas de force majeure.

Les parties réaffirment leur volonté commune de développer un véritable dialogue social afin d'éviter les conflits collectifs.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention collective, les parties signataires réaffirment leur volonté commune de voir se développer une politique contractuelle pleinement assumée jusqu'à la fin de la procédure de conciliation.

CHAPITRE III

VALIDITÉ DE LA CONVENTION

Article 6

Dépôt et publicité de la convention

La présente convention collective conclue en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et accomplissement des formalités de dépôt et de publicité en vigueur.

Article 7

Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la présente convention collective est applicable à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un exemplaire à jour de la présente convention collective doit être fourni par l'employeur aux instances représentatives du personnel et mis à disposition des salariés.

La mise à disposition de la présente convention auprès des salariés est assurée dans le cadre de l'application de l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie annexé.

Article 8

Durée. – Dénonciation

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation effectuée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La dénonciation, pour être valable, devra être notifiée, par son auteur, par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

La dénonciation devra être déposée par son auteur, selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aux lieux où ont été déposés la présente convention collective et ses avenants et selon les mêmes modalités.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'issue d'un délai de préavis de 6 mois à compter de la date de présentation du courrier de notification de la dénonciation.

Pendant la durée de ce préavis, les partenaires de la présente convention collective conviennent de faciliter par tous moyens utiles la bonne continuité de la politique contractuelle.

La dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet détaillé afin d'engager immédiatement et obligatoirement une négociation durant ce préavis, en vue de trouver un accord de substitution. Toutes les organisations syndicales représentatives sont invitées à la négociation conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'accord dénoncé survit provisoirement à l'issue du préavis, soit jusqu'à la signature d'un accord de substitution soit au maximum pendant 12 mois.

Article 9

Révision de la convention collective

Toute organisation syndicale représentative signataire ou adhérente peut demander une révision de la présente convention collective.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires de la convention collective est adressée, pour être valable, par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et à toutes les organisations syndicales représentatives de salariés. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le(s) point(s) dont la révision est demandée.

La date de présentation de la lettre recommandée amorce le délai de 6 mois pendant lequel un accord pourra intervenir à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Une première réunion de la commission paritaire des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes aura lieu dans un délai de 60 jours maximum à compter de la date de présentation de la lettre recommandée précitée.

Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

L'avenant de révision produit les mêmes effets que ceux prévus à l'article 3 de la présente convention collective et entrera en application selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

TITRE II

**REPRÉSENTATION DU PERSONNEL
ET REPRÉSENTATION SYNDICALE**

CHAPITRE I^{ER}
DROIT SYNDICAL

Article 10

Représentation syndicale

Est considérée comme représentative, toute organisation syndicale qui remplit les conditions prévues à cet effet par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 11

Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

L'exercice du droit syndical s'inscrit dans la volonté que des relations sociales efficaces et constructives pour tous soient des éléments déterminants pour le bon fonctionnement des entreprises.

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat professionnel de salariés constitué en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Conformément à la loi, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat ne sera pas prise en considération par les employeurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux. En application des dispositions législatives et réglementaires, l'exercice d'un mandat syndical ne peut entraîner aucune discrimination.

Conformément à la loi, les employeurs s'engagent à n'employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

L'exercice de responsabilités syndicales ne saurait être la cause d'un obstacle au déroulement de carrière des salariés concernés.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à appliquer sans réserve les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur portant sur l'exercice du droit syndical, en les complétant par les dispositions ci-dessous :

- dans chaque établissement, l'affichage se fera conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- tout document affiché le sera sur les panneaux prévus à cet effet ;
- les communications syndicales seront obligatoirement portées à la connaissance de la direction simultanément à leur affichage. Les communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'éventuellement du CHSCT seront affichées sur des panneaux distincts de ceux réservés à l'exercice du droit syndical.

Article 12

1. Pour assister à toute réunion statutaire de son organisation syndicale, une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, devra être accordée après préavis de 1 semaine, sauf cas d'urgence, au salarié concerné, sur présentation d'une convocation à cet effet.

Cette absence accordée ou refusée sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 3 jours ouvrés suivant le dépôt de la demande.

Les absences ne pourront toutefois, au cours de 1 année, dépasser un contingent de 5 jours ouvrés par salarié.

Le nombre maximum d'absences simultanées est déterminé d'une manière identique aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur fixant le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier, au cours d'une année, des congés de formation économique, sociale et syndicale prévus aux articles législatifs et réglementaires en vigueur.

Ces absences ne pourront entraîner aucune réduction des congés annuels ni diminution des primes exceptionnelles.

2. En matière de congé de formation économique, sociale et syndicale, les salariés bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Dans le cas où le salarié ayant plus de 1 an de présence dans l'établissement a quitté volontairement son emploi pour exercer d'une façon effective et permanente dans le champ d'application de la présente convention collective, ou sur le plan national, un poste de permanent responsable d'une organisation syndicale représentative de la branche signataire, celui-ci bénéficiera, s'il a occupé ce poste pendant 1 an au moins et 3 ans au plus au moment de son départ, d'un droit de priorité au réengagement, si l'emploi qu'il occupait lors de son départ, ou un emploi identique, se trouve disponible. Ce droit jouera pendant 6 mois à dater du jour où l'intéressé a cessé ses fonctions de permanent responsable d'une organisation syndicale représentative de la branche signataire, et à condition qu'il en fasse la demande dans le mois qui suivra cette cessation de fonction.

A défaut d'accord d'entreprise plus favorable, le temps consacré à l'exercice d'un poste de permanent responsable d'une organisation syndicale signataire de la présente convention collective ainsi que le droit de priorité au réengagement prévu dans les conditions fixées à l'alinéa précédent sont conditionnés à la notification à l'entreprise, par le salarié concerné, d'une lettre de démission motivée par l'exercice de ce poste de permanent.

En cas de réengagement dans l'entreprise, l'intéressé bénéficiera des droits acquis au moment de la notification de la rupture de son contrat de travail et conservera l'ancienneté dont il bénéficiait au titre de son contrat de travail.

4. Dans le cas où des salariés participeraient à une réunion paritaire décidée d'un commun accord entre organisations d'employeurs et de salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective, le temps de travail perdu du fait de leur présence à cette réunion leur sera payé par leur employeur, sur présentation de tous justificatifs, dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé effectivement. Les frais de déplacement éventuellement engagés par les salariés participant à une telle réunion paritaire seront payés par leur employeur, sur présentation d'un justificatif, sur la base du tarif le plus économique des moyens de transport en commun utilisables. A défaut d'existence de moyens de transport en commun, ces frais de déplacement seront payés sur la base du barème du prix de revient kilométrique publié chaque année par la direction générale des impôts, dans la limite d'une puissance fiscale de 7 CV.

Les organisations signataires de la présente convention collective réaffirment la légitimité des droits évoqués au présent point et reconnaissent que leur exercice s'intègre dans le fonctionnement régulier de l'entreprise dont les exigences ne peuvent être méconnues. Aussi, les salariés devront avoir au préalable informé de leur absence leurs employeurs et s'efforceront de réduire au minimum, en commun accord, les perturbations que leurs absences pourraient apporter à la marche générale de l'entreprise.

Sauf accord express, formel et unanime des organisations signataires, le nombre des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés ne pourra dépasser 3 par organisation syndicale de salariés.

5. Afin d'assurer l'équilibre des parties, y compris en matière de droit d'initiative, il est institué un droit de saisine ayant pour objet d'éviter que des demandes adressées auprès de l'organisation

professionnelle territoriale de branche par les organisations syndicales représentatives de salariés, restent sans réponse de la part de l'organisation patronale de la branche.

Les demandes adressées à l'organisation patronale de branche par les organisations syndicales représentatives de branche depuis la dernière réunion paritaire, et qui n'auraient pas reçu de réponse de la partie patronale dans un délai de 60 jours, seront inscrites à l'ordre du jour d'une réunion spéciale de la commission paritaire organisée dans un délai maximal de 6 mois.

CHAPITRE II

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Article 13

Champ d'application

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention collective, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 14

Fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, de mettre un local aménagé, comprenant notamment table, sièges et rangements à disposition, à la disposition des délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs. Le temps passé par les délégués titulaires et suppléants à ces réunions sera payé comme temps de travail effectif et ne s'impute donc pas sur le crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Article 15

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois. A ce titre, les délégués du personnel, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pourront, dans des cas qui relèvent de leurs fonctions et nécessitant une démarche à l'extérieur, s'absenter de l'établissement.

Afin d'assurer la bonne organisation de l'entreprise et pourvoir au remplacement du délégué du personnel qui quitte son poste de travail pour exercer ses fonctions, un délai suffisant de prévenance sera convenu entre les intéressés et l'employeur permettant à ce dernier, par l'intermédiaire d'un bon de délégation, de faire face à l'absence du délégué du personnel.

Après tout déplacement dans l'établissement ou hors de celui-ci, lorsque l'employeur le jugera nécessaire et sans y apporter un caractère systématique susceptible d'entraver l'exercice du mandat, il pourra demander des précisions quant à l'utilisation du temps passé en délégation.

En tout état de cause et dans les limites de la durée fixée ci-dessus, ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail ; il doit donc être payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Article 16

Les délégués peuvent faire afficher, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements prévus à cet effet.

CHAPITRE III
COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 17

Un comité d'entreprise sera mis en place conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 18

Assistent aux séances du comité d'entreprise toutes les personnes composant le comité comprenant notamment les membres élus titulaires et suppléants du comité d'entreprise ainsi que le représentant syndical dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité d'entreprise et aux réunions de la commission de la formation telle que prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, est rémunéré comme temps de travail.

Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues pour les membres titulaires.

Article 19

L'affichage des communications du comité d'entreprise s'effectue conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La subvention annuelle destinée au financement des institutions sociales du comité d'entreprise est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'employeur, dans toute la mesure du possible et compte tenu des particularités de l'entreprise, s'efforcera d'allouer une subvention annuelle permettant au comité d'entreprise de mettre en œuvre les actions sociales nécessaires.

Article 20

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé un comité central d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

CHAPITRE IV
DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Article 21

Dans les entreprises répondant à la condition de seuil fixée par la loi, le chef d'entreprise a la faculté de décider, au moment de la constitution ou du renouvellement du comité d'entreprise, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Les dispositions législatives et réglementaires régissent la délégation unique du personnel, sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise.

Les réunions des délégués du personnel et du comité d'entreprise se tiennent une fois par mois sur convocation de l'employeur. Elles ont lieu à la suite l'une de l'autre selon les règles propres à chacune de ces instances.

CHAPITRE V
ELECTIONS

Article 22

Préparation des élections

L'information du personnel devra intervenir conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur, sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions représentatives du personnel les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution représentative du personnel, cette invitation est effectuée 1 mois avant l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Lorsque, en l'absence de représentants du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie ci-dessus dans le mois suivant la réception de cette demande.

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales de salariés ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives de salariés dans l'entreprise.

Le protocole préélectoral comportera notamment :

- la date des élections ;
- la composition des collèges électoraux ;
- répartition du personnel dans les collèges électoraux ;
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel ;
- l'organisation et le déroulement des opérations électorales.

Un délai minimum de 15 jours francs devra être respecté entre la date de signature du protocole préélectoral et la date limite de dépôt des listes de candidatures.

Le dépôt des listes de candidature au premier et au second tour devra être effectif auprès de la direction au plus tard 3 jours francs avant la date fixée pour les élections. Ce délai pourra toutefois être augmenté par voie d'accord préélectoral afin de tenir compte des conditions particulières à certaines entreprises, tenant notamment à l'organisation éventuellement d'un vote par correspondance.

Article 23

Le nombre de collèges est fixé en fonction des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 24

Bureau de vote

Sauf autre disposition prévue dans le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau électoral est composé dans toute la mesure du possible de deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette fonction. La présidence appartiendra au plus ancien.

Les bureaux seront assistés techniquement par un représentant du service du personnel dans toutes leurs opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin. Si les bureaux étaient appelés à prendre une décision, le représentant de la direction, de même qu'un représentant de chaque liste de candidats, appartenant obligatoirement au personnel de l'établissement, auraient seulement voix consultative.

Aussitôt après la clôture du scrutin, le bureau de vote procédera au dépouillement et établira son procès-verbal en nombre suffisant d'exemplaires signés par les membres du bureau.

Article 25

Organisation du vote

Le vote est organisé conformément aux dispositions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'élection a lieu pendant le temps de travail et le temps du vote est rémunéré sur cette base.

Lorsque la situation du travail le nécessite, notamment en cas de travail continu, un accord peut déterminer les catégories de salariés votant en dehors de leur temps de travail ou par correspondance et prévoir, le cas échéant, dans le protocole préélectoral, toutes modalités pratiques à cet effet.

CHAPITRE VI

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 26

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans la branche des industries de la métallurgie.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective attachent une grande importance au rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en matière de prévention des risques professionnels en vue de la protection de la santé, de la sécurité des salariés et des conditions de travail et ce, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi qu'au regard des dispositions de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail annexé à la présente convention collective.

Il veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans son domaine d'actions.

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de moins de 50 salariés, les délégués du personnel en exercent, à titre supplétif, les attributions. A cet égard, il importe que les membres du CHSCT, et en particulier les délégués du personnel susvisés, reçoivent une information objective et une formation appropriée.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, lorsque les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les représentants du personnel bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non. La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans des conditions et limites fixées par voie réglementaire. Les modalités de la formation sont négociées par le chef d'entreprise ou d'établissement et les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

TITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 27

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans la branche des industries de la métallurgie, les entreprises appliquent le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 28

Mixité professionnelle

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en œuvre toutes mesures favorisant la mixité professionnelle, notamment dans le cadre d'un dialogue social régulier.

Ce dialogue a pour objet de promouvoir la mixité professionnelle, notamment en permettant l'accès des femmes aux métiers techniques dans les industries de la métallurgie.

Cet objectif concerne également la formation professionnelle continue et l'apprentissage.

Par ailleurs, l'objectif de mixité professionnelle doit s'exercer dans le respect de l'égalité hommes et femmes en matière de rémunération – visée à l'article 35 des clauses générales de la présente convention collective – et de carrière.

Article 29

Discriminations interdites

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements contraires aux dispositions définies aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

Article 30

Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les entreprises appliquent le principe d'égalité de traitement entre salariés français et étrangers.

Article 31

Emploi et insertion des personnes handicapées

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes les personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention collective encouragent toutes actions visant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, par exemple, si nécessaire, par l'aménagement des postes et des horaires de travail et la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle, y compris dans les établissements ou entreprises non soumis à l'obligation d'emploi des handicapés.

A cet effet, les employeurs pourront rechercher toutes mesures appropriées, en vue de permettre le développement de l'emploi des personnes handicapées et l'adaptation à la vie professionnelle des travailleurs handicapés.

A cette fin, les signataires de la présente convention collective invitent les entreprises à développer, en fonction de leurs spécificités, les actions utiles :

- en faveur de l'embauche ;
- de l'insertion et de la formation professionnelle des personnes handicapées, en liaison, en tant que de besoin, avec les partenaires concernés ou en faisant appel au service d'entreprises adaptées après consultation des instances représentatives du personnel concernées.

Les employeurs sont également invités à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés handicapés en liaison, en tant que de besoin, avec les services de santé au travail de l'entreprise, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans la branche des industries de la métallurgie.

Le médecin du travail, en s'appuyant à la fois sur sa connaissance des postes, de leur environnement et des métiers de l'entreprise, constitue une source de proposition utile en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des handicapés.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité d'entreprise, dans le cadre de ses prérogatives, est consulté, en liaison avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et après avis de ce dernier, sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, notamment sur celles relatives à l'application de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés et notamment lorsqu'elles interviennent avec l'aide de l'Etat, les collectivités territoriales ou les organismes sociaux.

CHAPITRE II

FORMATION DU CONTRAT

Article 32

Embauche

L'embauche d'un salarié fera l'objet d'une lettre d'engagement ou donnera lieu à la rédaction d'un contrat de travail.

Au moment de pourvoir des postes vacants ou créés, les employeurs s'efforceront d'y placer des membres qualifiés du personnel appartenant déjà à l'entreprise, avant de faire appel à des éléments extérieurs.

Le salarié intéressé par ces postes pourra présenter une demande. A cet effet, dans toute la mesure du possible, l'employeur portera à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, les postes à pourvoir.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations législatives, réglementaires en vigueur et celles conventionnelles relatives aux priorités d'emploi et de réembauchage telles que prévues par l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi annexé à la présente convention collective.

L'embauche ne peut faire l'objet d'aucune discrimination interdite par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 33

Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

Conformément aux dispositions conventionnelles annexées à la présente convention collective et issues de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, 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 34

Information sur le droit conventionnel

Compte tenu de l'importance que les partenaires sociaux attachent à la négociation collective et, en conséquence, à la bonne information des salariés sur leurs droits issus des dispositions conventionnelles, ils conviennent de promouvoir l'application de l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie annexé à la présente convention collective.

Conformément à cet accord, le site www.uimm.fr, dédié aux conventions et accords collectifs et mis à disposition des entreprises de la branche de la métallurgie, permet ainsi aux salariés et à leurs représentants une information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement.

Ce moyen n'exonère pas les entreprises de leurs obligations de communiquer les conventions et accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe, ainsi que leurs modifications éventuelles qui, le cas échéant, leur sera applicables.

CHAPITRE III

EXÉCUTION DU CONTRAT

Article 35

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, et dans les limites définies par ces textes, l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe ne peut être une cause de discrimination.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire minimum prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des règles particulières en vigueur en faveur des femmes à leur retour dans leur entreprise initiale suite à un congé maternité.

Article 36

Durée du travail

Le volume et la répartition de l'horaire de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables dans la branche des industries de la métallurgie.

Article 37

Hygiène et sécurité

La préservation de la santé et de la sécurité des salariés au travail relève d'une obligation partagée entre l'entreprise et les salariés qui la composent, en étroite collaboration avec les ressources pluridisciplinaires compétentes en la matière.

37.1. Rôle des entreprises

Les employeurs s'engagent à mettre en œuvre les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail applicables dans la branche des industries de la métallurgie.

Ils veilleront à favoriser l'intégration des objectifs de sécurité et de développement durable compatibles avec le bon fonctionnement et les exigences compétitives de l'entreprise dans la conception des méthodes et procédés du travail, y compris dans le choix des produits et équipements utilisés.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'employeur met en œuvre les actions de prévention utiles en donnant les instructions appropriées aux salariés sur la base d'une évaluation des risques dont les résultats figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels rédigé et mis à disposition des membres du CHSCT et des délégués du personnel conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels, notamment par la voie de la formation professionnelle.

Plus spécifiquement, les partenaires sociaux incitent les entreprises à renforcer la formation de leurs salariés en matière de sécurité et de santé au travail, notamment afin d'assurer les premiers secours en cas d'urgence conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

37.2. Mise en œuvre d'une démarche pluridisciplinaire au service de la prévention des risques professionnels

Les actions concourant à la prévention et à la diminution des risques professionnels sont élaborées et mises en œuvre dans un cadre pluridisciplinaire utile à la prévention en milieu de travail, avec la participation des salariés et de leurs représentants et notamment du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les services de santé au travail apportent une contribution majeure à ces actions auprès de l'employeur par leur rôle de conseil confié par la loi.

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, l'entreprise est tenue d'organiser un service de santé au travail ainsi que les examens médicaux obligatoires à l'égard des salariés.

Le médecin du travail interviendra également utilement dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels par l'intermédiaire de la fiche d'entreprise d'identification des risques professionnels qu'il élabore en relation avec le CHSCT ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Les salariés en contrat à durée déterminée et les travailleurs temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité eu égard à la spécificité de leurs contrats de travail doivent bénéficier d'une formation spécifique à la sécurité.

37.3. Rôle des salariés

Selon les instructions relatives à l'hygiène et à la sécurité mises en œuvre par l'employeur, et dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses.

A cet effet, les salariés s'engagent à se conformer précisément aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise, et, en particulier, à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition formalisés à cet effet par l'employeur.

Les salariés sont tenus de se soumettre aux examens médicaux obligatoires prévus par la législation en vigueur.

37.4. Prime d'incommodité

A titre exceptionnel, des primes pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles et dangereuses dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains postes de travail lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du médecin du travail.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le médecin du travail, entraînera la révision ou la suppression.

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormales de vêtements personnels du fait de certains travaux, tel que, par exemple, le travail de l'acide, etc. ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

37.5. Hygiène alimentaire

Il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Pour la mise à disposition d'un local destiné à la prise des repas du personnel, les employeurs se conformeront aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

CHAPITRE IV

RUPTURE DU CONTRAT

Article 38

Les différents cas de rupture du contrat de travail incluant les modalités de la rupture conventionnelle homologuée sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et de mise à la retraite.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il sera fait également application des dispositions conventionnelles applicables à la branche professionnelle de la métallurgie, notamment l'accord national modifié du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi annexé à la présente convention collective.

TITRE IV

RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE

Article 39

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions de la loi et celles conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

- à la durée du travail ;
- au travail de nuit ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- à la santé et la sécurité au travail ;
- au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

TITRE V

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 40

Le développement des compétences et de la professionnalisation dans l'industrie passe par la mise en œuvre de la formation initiale, notamment par l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de la métallurgie de la Gironde et des Landes.

La politique de la branche dans ce domaine est définie dans le cadre de la politique contractuelle et du dialogue social organisé au plan national et territorial, à travers les instances professionnelles paritaires constituées à cet effet, en vue de la formation, de la qualification, de l'adaptation et du développement des compétences au service de l'industrie.

Dans ce cadre, les organisations signataires de la présente convention collective souscrivent aux politiques de première formation et de formation professionnelle continue définies et aménagées par les accords nationaux professionnels relatifs à la formation professionnelle applicables.

Elles réaffirment leur adhésion commune au développement des dispositifs de formation en alternance et à la promotion d'une politique de formation par l'apprentissage permettant d'accéder à tous les diplômes et titres à finalité professionnelle, notamment les certifications de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM).

Le régime juridique des apprentis ainsi que les conditions de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue sont définis par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur applicables dans la branche des industries de la métallurgie.

Les employeurs et les salariés des industries de la métallurgie réaffirment l'importance qu'ils accordent à la promotion, au soutien et au financement de la formation et de la transmission des compétences par la voie de l'apprentissage industriel.

Les organisations syndicales et les entreprises, dans le cadre de l'élaboration de leurs plans de formations avec les représentants du personnel, s'emploieront à promouvoir conformément à cette orientation le versement de la taxe d'apprentissage aux organismes relevant de la branche professionnelle des industries de la métallurgie.

TITRE VI

ÉPARGNE SALARIALE

CHAPITRE UNIQUE

PARTICIPATION, INTÉRESSEMENT, PEE

Article 41

Les employeurs s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise par la mise en place notamment des systèmes de participation, d'intéressement, de plans d'épargne d'entreprise, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

CLAUSES PARTICULIÈRES CONCERNANT LES MENSUELS

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

Article 1^{er}

Les présentes clauses particulières règlent, d'une part, les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise et, d'autre part, les employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Le vocable « mensuels » désigne les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise auxquels s'appliquent les présentes clauses particulières.

CHAPITRE II

MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION

Article 2

Ancienneté dans l'entreprise

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société.

Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise.

TITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{ER}

FORMATION DU CONTRAT

Article 3

Essais professionnels

L'exécution d'une épreuve préliminaire à l'embauche ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, si le temps passé à cette épreuve excède 3 heures, il sera payé au taux de la rémunération effective garantie de la classification correspondant à l'emploi que le candidat est susceptible d'occuper.

L'employeur informera les candidats de la décision d'embauche prise à leur égard après l'épreuve préliminaire, et ce dans un délai raisonnable en fonction du processus de recrutement effectué au sein de l'entreprise.

Article 4

Embauche

L'embauche est effectuée par la direction conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Tout engagement sera confirmé par une lettre d'embauche ou un contrat de travail stipulant notamment :

- la convention collective applicable mise à disposition par l'employeur ;
- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification professionnelle ;
- la durée de la période d'essai ;
- la rémunération effective garantie (base : durée hebdomadaire légale du travail) ;
- la rémunération réelle et la durée du travail correspondante ;
- l'établissement de rattachement dans lequel cet emploi doit être exercé ;
- le régime de retraite complémentaire et éventuellement de prévoyance auquel l'entreprise est affiliée.

Article 5

Période d'essai

Le présent article fixe le régime de la période d'essai dans les conditions suivantes :

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

En application des dispositions législatives et réglementaires applicables, 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.

5.4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles.

Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

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

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

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

5.5. Cessation de la période d'essai

En application des dispositions législatives et réglementaires applicables, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Article 6

Classification professionnelle

La classification des emplois des salariés est effectuée conformément aux accords collectifs en vigueur dans la branche de la métallurgie figurant en annexe du présent avenant.

Article 7

Priorité d'attribution des postes créés ou vacants

L'employeur fera connaître au personnel de l'entreprise ou de l'établissement toute opportunité de poste devenu disponible ou créé.

Tout salarié ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence, éventuellement après un stage de formation appropriée, aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi annexé à la présente convention collective. A cet effet, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel de qualification supérieure.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire égale à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. La période probatoire pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord express des parties. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration de l'intéressé s'effectuera aux conditions de rémunération et de qualification antérieures, dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Article 8

Emploi, perfectionnement et gestion des compétences

Les employeurs accordent une attention particulière à l'application aux salariés des accords professionnels sur l'emploi ainsi que sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder.

Les employeurs des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes s'attachent au suivi des compétences professionnelles des salariés et à l'approche prévisionnelle de celles-ci, au regard des besoins de l'activité de leur entreprise, dans le cadre des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Article 9

Clause de non-concurrence

L'employeur, sous les réserves indiquées ci-après, peut prévoir une clause de non-concurrence dans le contrat de travail ou par avenant afin qu'un salarié qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances et informations qu'il a acquises dans son entreprise, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

L'interdiction ne pourra excéder une durée de 1 an renouvelable une fois et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des salariés classés aux niveaux I et II ainsi qu'au niveau III, échelon 1, coefficient 215 tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification annexé à la présente convention collective.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'user avec modération de la faculté qui leur est offerte par le présent article et de n'y recourir qu'à bon escient.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 5/10 de la moyenne mensuelle du traitement brut du salarié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

Cette indemnité mensuelle est portée à 6/10, tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence. Dans la limite de cette durée et lorsque le salarié aura retrouvé un emploi compatible avec la clause de non-concurrence, l'indemnité sera ramenée à 5/10. Pour l'application de ces dispositions, le salarié devra informer par lettre recommandée son ancien employeur de sa situation.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause de non-concurrence, mais

sous condition de prévenir ce dernier, par écrit, dans les 8 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

En cas de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, 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.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par le salarié, sans préjudice de dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés. Cette indemnité est payée mensuellement.

CHAPITRE II

EXÉCUTION DU CONTRAT

Article 10

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

Conformément aux dispositions de l'article 37 des clauses générales de la présente convention collective, les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre les mesures nécessaires pour éviter tous risques aux femmes enceintes, notamment lors des entrées et sorties de l'entreprise ou de l'établissement.

En tout état de cause, et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du début du troisième mois de grossesse constatée par un justificatif médical, les femmes enceintes seront autorisées à quitter leur poste de travail 5 minutes avant l'heure de chaque sortie affichée, sans réduction de salaire.

Il sera accordé aux femmes enceintes de 3 mois et plus, une pause payée de 15 minutes le matin et une pause payée de 15 minutes l'après-midi, qui ne se cumuleront pas avec les pauses payées déjà existantes dans l'établissement.

Lorsque les consultations prénatales auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes sera payé au taux du salaire réel, sur présentation d'un justificatif médical.

Les changements de poste des femmes enceintes sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 11

Déplacements

Les déplacements des salariés seront régis conformément aux dispositions de l'accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement dans la métallurgie figurant en annexe de la présente convention collective.

Article 12

Modification du lieu de travail imposant un changement de résidence

En cas de modification temporaire ou définitive, sur la demande de l'employeur, du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour son changement de résidence, y compris les frais de rapatriement éventuels. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais, sur justificatifs, seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif le moins onéreux. Leur remboursement sera effectué sous déduction du versement au salarié, par un organisme quel qu'il soit, des sommes de toute nature ayant le même objet.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cas de déplacements régis par l'article 11 ci-dessus.

Article 13

Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où le salarié serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un salarié entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser l'avenant proposé.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir au salarié sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période d'au moins 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

Le salarié âgé de 50 ans et plus, et ayant eu pendant 5 ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de 2 ans, le salarié aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle le salarié pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle le salarié pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

En tout état de cause, les garanties prévues ci-dessus ne pourront être inférieures aux avantages nés des dispositions nationales sur les problèmes généraux de l'emploi.

L'ensemble des dispositions du présent article ne s'appliquent pas au personnel se trouvant en période d'essai.

Article 14

Modification du contrat de travail

Toute proposition de modification de caractère individuel apportée à un des éléments essentiels du contrat de travail fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

En cas de refus du salarié, et lorsque l'employeur maintient sa décision de modifier l'élément essentiel du contrat de travail susvisé, ce refus pourra entraîner la rupture du contrat de travail pour motif économique et le paiement des indemnités de licenciement dues en ce cas.

CHAPITRE III

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT

Article 15

Service national

Les situations de suspension du contrat de travail dues à l'exercice des obligations militaires sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 16

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Le salarié a toute latitude pour, éventuellement, demander à faire l'objet d'une contre-expertise à la suite de la contre-visite.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise en nécessitant le remplacement effectif et définitif de l'intéressé à son poste. Dans ces conditions, la rupture du contrat de travail fondée sur ces absences sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture du contrat de travail en raison de l'absence continue ou discontinue ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités complémentaires de maladie prévues par les dispositions de l'article 18 des clauses particulières de la présente convention collective.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de ces absences, l'intéressé percevra une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé. En outre, il bénéficiera, pendant un délai de 1 an à compter de la date de la rupture, d'une priorité de réemploi sur un poste en adéquation à sa formation et ses capacités professionnelles et disponible, à condition qu'il en fasse la demande et sous réserve d'y être reconnu apte par le médecin du travail.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail qui relève d'une procédure distincte régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 17

Incidence de la maladie ou de l'accident sur les congés

La maladie ou l'accident survenu pendant la prise des congés ne vient pas prolonger ces congés sous réserve du droit en vigueur. Le salarié devra donc respecter, s'il est rétabli, la date initialement prévue de son retour de congé.

Sauf accord entre les parties, l'employeur versera l'indemnité de congés payés telle que prévue à l'article 40 des clauses particulières de la présente convention collective, sans opérer aucune réduction pour cause de maladie ou d'accident pendant la période de congé.

Si le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident à la date prévue pour son départ en congé, l'employeur assurera l'indemnisation prévue à l'article 18 des clauses particulières de la présente convention collective.

Conformément au droit en vigueur, si le salarié reprend son travail avant la fin de la période de référence d'acquisition des congés, ou avant la date marquant dans l'entreprise la fin de la période de congé, il bénéficiera d'une période de congé à des dates convenues avec l'employeur et correspondant au congé non pris.

L'incidence de la maladie ou de l'accident sur le calcul déterminant la durée des congés est régie par les dispositions de l'article 40 des clauses particulières de la présente convention collective.

Article 18

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié bénéficiera d'une garantie de ressources dans les conditions précisées ci-après.

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dès que possible, sauf cas de force majeure, de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à l'Union européenne. Le salarié a toute latitude pour, éventuellement, demander à faire l'objet d'une contre-expertise à la suite de la contre-visite.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent sera ramenée à 3 mois.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les 3/4 de cette même rémunération nette.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit des caisses de sécurité sociale, ou des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles adhère l'entreprise, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toute provenance, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés, au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Un même arrêt de travail continu pour maladie à cheval sur deux années civiles ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à celle du crédit.

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

Les dispositions du présent article s'appliquent en cas de déplacement dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Les parties signataires recommandent, dans toute la mesure du possible, et en fonction de la spécificité de chaque entreprise, de compléter voire d'élargir ces garanties, dans le cadre d'un contrat de prévoyance qui présenterait un caractère complémentaire aux garanties de la présente convention collective, en particulier en matière de maintien des salaires en longue maladie, incapacité, invalidité.

Article 19

Préavis

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, sera fixée comme suit :

| CLASSIFICATION DU MENSUEL (Niveau) | CAUSE DE LA RUPTURE | |
|---------------------------------------|---------------------|--------------------|
| | Démission | Licenciement |
| I | 2 semaines | 2 semaines (1) (2) |
| II ou III | 1 mois | 1 mois (2) |
| IV | 2 mois | 2 mois |
| V | 3 mois | 3 mois |

(1) Durée portée à 1 mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
(2) Durée portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les différents niveaux sont définis par l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants figurant en annexe de la présente convention collective.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de démission, et par accord constaté par écrit, les parties peuvent convenir de réduire la durée du préavis.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis aura été effectuée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Toutefois, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement économique collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis.

Durant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi selon les modalités suivantes :

| DÉMISSION | | LICENCIEMENT | |
|--------------------------|--|-----------------------|--|
| Préavis de 2 semaines | Préavis au moins égal à 1 mois | Préavis de 2 semaines | Préavis au mois égal à 1 mois |
| 20 heures non rémunérées | 50 heures non rémunérées par mois de préavis | 20 heures rémunérées | 50 heures rémunérées par mois de préavis |

Les durées d'autorisation d'absence prévues par le tableau ci-dessus ne concernent que les salariés travaillant à temps complet.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, les durées d'absence prévues ci-dessus seront calculées au prorata de la durée hebdomadaire moyenne effectuée par le salarié sur les 3 derniers mois comparée à la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise pour la catégorie à laquelle appartient le salarié.

A défaut d'accord entre le salarié et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées, alternativement, un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches l'imposent, le salarié pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le salarié n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Article 20

Indemnité de licenciement

Sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

| ANCIENNETÉ du salarié | MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence) | ANCIENNETÉ du salarié | MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence) |
|-----------------------|--|-----------------------|--|
| ≥ 1 < 2 ans | 0,4 | ≥ 28 < 29 ans | 8,4 |
| ≥ 2 < 3 ans | 0,6 | ≥ 29 < 30 ans | 8,7 |
| ≥ 3 < 4 ans | 0,8 | ≥ 30 < 31 ans | 9,0 |
| ≥ 4 < 5 ans | 1,0 | ≥ 31 < 32 ans | 9,4 |
| ≥ 5 < 6 ans | 1,2 | ≥ 32 < 33 ans | 9,7 |
| ≥ 6 < 7 ans | 1,4 | ≥ 33 < 34 ans | 10,0 |

| ANCIENNETÉ du salarié | MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence) | ANCIENNETÉ du salarié | MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence) |
|--------------------------|---|--------------------------|---|
| ≥ 7 < 8 ans | 1,6 | ≥ 34 < 35 ans | 10,4 |
| ≥ 8 < 9 ans | 1,8 | ≥ 35 < 36 ans | 10,7 |
| ≥ 9 < 10 ans | 2,0 | ≥ 36 < 37 ans | 11,0 |
| ≥ 10 < 11 ans | 2,2 | ≥ 37 < 38 ans | 11,4 |
| ≥ 11 < 12 ans | 2,7 | ≥ 38 < 39 ans | 11,7 |
| ≥ 12 < 13 ans | 3,0 | ≥ 39 < 40 ans | 12,0 |
| ≥ 13 < 14 ans | 3,4 | ≥ 40 < 41 ans | 12,4 |
| ≥ 14 < 15 ans | 3,7 | ≥ 41 < 42 ans | 12,7 |
| ≥ 15 < 16 ans | 4,0 | ≥ 42 < 43 ans | 13,0 |
| ≥ 16 < 17 ans | 4,4 | ≥ 43 < 44 ans | 13,4 |
| ≥ 17 < 18 ans | 4,7 | ≥ 44 < 45 ans | 13,7 |
| ≥ 18 < 19 ans | 5,0 | ≥ 45 < 46 ans | 14,0 |
| ≥ 19 < 20 ans | 5,4 | ≥ 46 < 47 ans | 14,4 |
| ≥ 20 < 21 ans | 5,7 | ≥ 47 < 48 ans | 14,7 |
| ≥ 21 < 22 ans | 6,0 | ≥ 48 < 49 ans | 15,0 |
| ≥ 22 < 23 ans | 6,4 | ≥ 49 < 50 ans | 15,4 |
| ≥ 23 < 24 ans | 6,7 | ≥ 50 < 51 ans | 15,7 |
| ≥ 24 < 25 ans | 7,0 | ≥ 51 < 52 ans | 16,0 |
| ≥ 25 < 26 ans | 7,4 | ≥ 52 < 53 ans | 16,4 |
| ≥ 26 < 27 ans | 7,7 | ≥ 53 < 54 ans | 16,7 |
| ≥ 27 < 28 ans | 8,0 | ≥ 54 < 55 ans | 17,0 |

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non.

Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Toutefois, par dérogation à l'article 2 des clauses particulières de la présente convention collective, 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 2 des clauses particulières de la présente convention collective, 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 des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, 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 des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, 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 des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, 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 des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

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

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-avant 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.

En application de l'article 3 de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation annexé à la présente convention collective, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi annexé à la présente convention collective n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-avant.

En cas de rupture conventionnelle homologuée 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 le présent article. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, calculée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 21

Départ à la retraite

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite sont régies dans les conditions suivantes.

21.1. 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.

21.2. 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.

21.3. 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 prévu à l'article 20 des clauses particulières de la présente convention collective. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 2 des clauses particulières de la présente convention collective, 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 22

Mise à la retraite

Les dispositions relatives à la mise à la retraite sont régies dans les conditions suivantes.

22.1. 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.

22.2. 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.

22.3. 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 prévu à l'article 20 des clauses particulières de la présente convention collective. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 2 des clauses particulières de la présente convention collective, 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 23

Aménagement d'emploi pour les ouvriers seniors

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément aux dispositions de l'article 2 des présentes clauses particulières, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément aux dispositions de l'article 2 des présentes clauses particulières, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis 2 ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé, y compris par la mobilisation de moyens de formation adéquats.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'ouvrier pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'ouvrier serait susceptible d'être employé après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'ouvrier entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'ouvrier conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération effective garantie en fonction du barème territorial.

En outre, l'ouvrier aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les 6 mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'ouvrier bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement et de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'ouvrier retrouve dans

l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 24

Certificat de travail

Le certificat de travail répondra aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Il portera la date effective de la cessation des relations contractuelles, c'est-à-dire la date marquant la fin du préavis effectué ou non effectué.

Il mentionnera également le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées et la somme correspondant à ce solde, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme permettant au salarié de financer, dans le cadre des mesures législatives en vigueur relatives à la portabilité du droit individuel à la formation, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

TITRE III

RÉMUNÉRATION

CHAPITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 25

Rémunération

La rémunération réelle du salarié devra être déterminée par l'employeur dans le cadre du contrat de travail en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

La rémunération du salarié peut ainsi s'inscrire dans le cadre d'une convention écrite de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Dans cette hypothèse, la rémunération afférente au forfait est au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum applicable dans l'entreprise, majorée de la valeur des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Une convention écrite de forfait en heures ou en jours sur l'année peut être conclue avec les salariés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Article 26

Paiement au mois

Les salariés sont payés obligatoirement une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de cette rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande, en fonction de modalités pratiques arrêtées par l'employeur.

La rémunération mensuelle correspondra à l'horaire moyen mensuel pour la durée légale du travail effectif en vigueur.

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération incluse dans une clause du contrat du travail ou dans les dispositions d'un accord d'entreprise.

Article 27

Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie sera remis un bulletin comportant les mentions prescrites par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE II

MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION

Article 28

Rémunérations minimales hiérarchiques pour la prime d'ancienneté

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification annexé à la présente convention collective sont fixées par les barèmes ayant fait l'objet d'avenants à la présente convention collective et sont applicables selon les modalités précisées par avenant à la présente convention collective. Elles sont annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales représentatives.

La rémunération minimale hiérarchique des salariés figurant en annexe à la présente convention collective, découlant de la valeur du point, sert de base au calcul de la prime d'ancienneté des salariés susvisés. Elle est adaptable à l'horaire de travail effectif.

Les salariés ouvriers, tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Pour les agents de maîtrise d'atelier, cette majoration est portée à 7 %.

Toutefois, sur le bulletin de paie du personnel concerné par ces majorations, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due aux intéressés.

Article 29

Rémunérations effectives garanties

1. Dans le champ d'application de la présente convention collective, il est institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des présentes clauses particulières.

Ces garanties territoriales de rémunération effective sont, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles en lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Les montants de ces garanties territoriales de rémunération effective font l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient, et ce en relation avec les niveaux de salaire pratiqués dans les entreprises relevant de la présente convention collective, après examen paritaire des dispersions salariales constatées par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions législatives et réglementaires sur la négociation annuelle obligatoire territoriale.

Les valeurs retenues doivent entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la présente convention collective.

Ces montants sont fixés pour la durée légale du travail effectif en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

2. Les garanties territoriales de rémunération effective sont fixées par accord collectif territorial pour les salariés concernés par la présente convention collective et, plus spécifiquement, pour les salariés titulaires d'un forfait défini en jours sur l'année, par les dispositions conventionnelles résultant de l'accord national du 3 mars 2006 portant avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée et à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, annexé à la présente convention collective.

3. Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail effectif, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

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

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de la présente convention collective ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit, prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de la présente convention collective ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Si, pendant une période continue supérieure à 2 mois, un salarié assure l'intérim d'un poste de classification plus élevée que celle de son poste de base, il convient de déterminer la rémunération effective garantie en tenant compte, *pro rata temporis*, d'une part, de la rémunération effective garantie correspondant au coefficient du poste de base et, d'autre part, de la rémunération effective garantie applicable au coefficient du poste dont il a assuré l'intérim.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'une régularisation de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 30

Travaux aux pièces, à la prime, au rendement

Le travail aux pièces, à la prime et au rendement est celui effectué par les salariés lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à appliquer les dispositions et accords conclus dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

Article 31

Majoration des heures supplémentaires

L'application des majorations dues au titre des heures supplémentaires est régie par les dispositions législatives, réglementaires et celles issues des accords collectifs nationaux en vigueur dans la branche de la métallurgie figurant en annexe de la présente convention collective.

Article 32

Durée du travail

Le volume et la répartition de l'horaire de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et celles issues des accords collectifs nationaux en vigueur dans la branche de la métallurgie figurant en annexe de la présente convention collective.

CHAPITRE III

PRIMES ET INDEMNITÉS

Article 33

Prime d'ancienneté

Le salarié ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions précisées ci-après.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique, définie à l'article 28 des présentes clauses particulières, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 34

Travail en équipe

Les salariés travaillant en équipes 2 × 8, 3 × 8,... continues ou semi-continues successives bénéficie par poste d'une pause casse-croûte de 1/2 heure. Ce temps de pause n'est pas compté dans le temps de travail effectif. Il ne pourra pas être payé à un taux inférieur au taux de la rémunération effective garantie applicable.

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 15 % de la rémunération effective garantie de la catégorie, s'ajoutant au salaire réel dû.

Cette prime d'inconfort pourra être moyennée sur les postes successifs.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par le salarié, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de prime d'équipe, soit une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Article 35

Travail exceptionnel du dimanche

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 36

Travail exceptionnel de nuit

Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % du salaire de base s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 37

Indemnités de panier de nuit

Les salariés travaillant en équipe continue sur le poste de nuit, c'est-à-dire entourant minuit et comportant une durée minimum de 6 heures entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une indemnité de panier égale à une fois et demie la valeur du Smic horaire en vigueur.

Les mensuels ne travaillant pas en horaire d'équipes, et obligés de prolonger la journée normale au-delà de 21 heures, percevront également cette indemnité de panier.

Article 38

Innovation, inventions et brevets

Les organisations signataires encouragent le développement de l'innovation dans les entreprises des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes, notamment en faveur de l'éco-conception et du développement durable.

Les inventions des salariés sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsqu'un employeur confie à un salarié une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

Le salaire versé au mensuel auquel est confiée une mission inventive tient compte de celle-ci et rémunère forfaitairement les résultats de ce travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

Le salarié, auteur d'une invention, doit en informer immédiatement son employeur conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

TITRE IV

REPOS ET CONGÉS

CHAPITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS

Article 39

Jours fériés

Les journées des 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 Novembre et 25 décembre, lorsqu'elles correspondent à un jour habituellement travaillé dans l'entreprise, donneront lieu à l'application du régime particulier ci-après :

- le chômage de ces journées ne pourra être une cause de réduction du salaire de la période de paie dans laquelle il se situe ;
- toutefois, les salariés appelés en raison de leurs fonctions ou des besoins de l'entreprise à travailler l'un des jours ci-dessus énumérés auront droit, en plus du montant du salaire habituel, au paiement des heures travaillées au cours du jour férié considéré.

Le 1^{er} Mai est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 40

Congés payés annuels

Les salariés justifiant d'avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps égal à un minimum de 10 jours de travail effectif ont droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le salarié absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 18 des clauses particulières de la présente convention collective sera ajouté aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maladie ou accident, en ce qui concerne le calcul de la durée des congés, seront ajoutées aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi dans la limite d'une durée totale de 2 mois.

L'absence due à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une période de travail effectif, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue par l'accord collectif ou par l'employeur pour le personnel de l'entreprise.

L'indemnité de congé est égale au 10^e de la rémunération totale du salarié perçue au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement.

L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé, et la durée du travail effectif de l'établissement ou partie d'établissement.

Le salarié totalisant plus de 10 années d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera de 1 jour supplémentaire de congé, porté à 2 jours après 15 ans, et à 3 jours après 20 ans d'ancienneté. Ces jours

pourront être pris effectivement en dehors de la période légale, à la demande du salarié, sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait appelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire calculé comme suit :

- 2 jours ouvrables si le nombre de jours ouvrables de congé restant à prendre lors du rappel est compris entre 2 et 6 jours ;
- 3 jours ouvrables si le nombre de jours ouvrables de congé restant à prendre lors du rappel est supérieur à 6.

Ce droit n'est pas exclusif du droit à jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal, tel que prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel seront remboursés sur justification. En outre, le temps de trajet de ce retour anticipé ne sera pas décompté comme congé.

Les avantages particuliers résultant du présent accord s'imputeront sur toutes les dispositions équivalentes ou plus avantageuses actuellement appliquées dans les entreprises, quelle qu'en soit l'origine, ou se substitueront à celles qui seraient moins avantageuses. Il en sera de même en ce qui concerne les dispositions qui résulteraient ultérieurement des textes légaux, réglementaires ou de celles issues du contrat de travail.

Les entreprises examineront, dans toute la mesure du possible, les demandes motivées d'absences prolongées non rémunérées qui pourraient être présentées par certains salariés désirant, à l'occasion de congés payés, se rendre dans leur famille résidant à l'étranger. La durée de cette absence sera au minimum de 1 mois.

CHAPITRE II

CONGÉS PARTICULIERS

Article 41

Autorisation d'absence pour événements de famille

Sous réserve des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, afin de permettre aux salariés de participer à certains événements familiaux, une autorisation d'absence sera accordée sur justificatif, selon les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrés ou 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- conclusion d'un pacte civil de solidarité : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un enfant : 4 jours ;
- décès du père, de la mère, du tuteur légal : 2 jours ouvrés ;
- décès du frère, de la sœur : 1 jour ;
- décès d'un beau-parent : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour.

Le congé de naissance est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Afin de leur permettre d'assister aux obsèques, les salariés bénéficieront, sur justificatif, d'un délai de route (trajets aller-retour) fixé à 1 jour à partir de 1 000 kilomètres.

Les jours d'autorisation d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Dans le cas de travail au rendement le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paie.

Si l'intéressé se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé pour mariage prévu ci-dessus.

Article 42

Congés de maternité, d'adoption et congé pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité et d'adoption sont déterminés et pris conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Pendant les 40 premiers jours, le salarié percevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Il sera accordé aux intéressés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant gravement malade. La durée de ce congé ne pourra dépasser 12 mois.

Article 43

Congé parental d'éducation

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit, dans les conditions prévues par la loi, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée du travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Fait à Bruges, le 18 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Gironde et Landes.

Syndicats de salariés :

CFDT métaux Gironde ;

CFTC métallurgie Gironde ;

SMAQ CFE-CGC ;

CGT métallurgie Gironde ;

CGT-FO métallurgie Gironde.

Convention collective régionale

IDCC : 863. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)

(12 avril 1976)

(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

ACCORD DU 24 MARS 2011

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

AU 1^{ER} AVRIL 2011

NOR : ASET1150766M

IDCC : 863

Entre :

L'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le GSEA SIA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point

Les taux de rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés, à compter du 1^{er} avril 2011, sur la base d'une valeur de point de 4,20 €, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant cette valeur de point aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975.

Article 2

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

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} avril 2011 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est le suivant.

(En euros.)

| NIVEAU | COEFFICIENT | OUVRIERS (majoration de 5 % incluse) | AGENTS de maîtrise d'atelier (majoration de 7 % incluse) | ADMINISTRATIFS et techniciens |
|--------|-------------|--|---|----------------------------------|
| V | 395 | | 1 775,13 | 1 659,00 |
| | 365 | | 1 640,31 | 1 533,00 |
| | 335 | | 1 505,49 | 1 407,00 |
| | 305 | | 1 370,67 | 1 281,00 |
| IV | 285 | 1 256,85 | 1 280,79 | 1 197,00 |
| | 270 | 1 190,70 | | 1 134,00 |
| | 255 | 1 124,55 | 1 145,97 | 1 071,00 |
| III | 240 | 1 058,40 | 1 078,56 | 1 008,00 |
| | 225 | | | 945,00 |
| | 215 | 948,15 | 966,21 | 903,00 |
| II | 190 | 837,90 | | 798,00 |
| | 180 | | | 756,00 |
| | 170 | 749,70 | | 714,00 |
| I | 155 | 683,55 | | 651,00 |
| | 145 | 639,45 | | 609,00 |
| | 140 | 617,40 | | 588,00 |

Conformément à l'article 14.2.1 de l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord territorial du 31 mai 2002, ces rémunérations minimales hiérarchiques, qui sont fixées pour l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires, doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, lorsque l'horaire de travail est supérieur à 35 heures.

Article 3

Durée d'application de cet accord

Cet accord s'appliquera également jusqu'à la signature du prochain accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 24 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 863. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)

(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

ACCORD DU 24 MARS 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150765M
IDCC : 863

Entre :

L'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

D'une part, et

La CGT-FO ;

Le GSEA SIA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Barème des rémunérations annuelles garanties
applicable pour l'année 2011*

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaires et pour l'année 2011 sont les suivants :

(En euros.)

| NIVEAU | COEFFICIENT | OUVRIERS, administratifs, techniciens et maîtrise d'atelier |
|--------|-------------|---|
| V | 395 | 28 560 |
| | 365 | 27 059 |
| | 335 | 24 651 |
| | 305 | 23 001 |

| NIVEAU | COEFFICIENT | OUVRIERS, administratifs, techniciens et maîtrise d'atelier |
|--------|-------------|---|
| IV | 285 | 21 641 |
| | 270 | 20 555 |
| | 255 | 19 586 |
| III | 240 | 18 785 |
| | 225 | 18 099 |
| | 215 | 17 815 |
| II | 190 | 17 530 |
| | 180 | 17 138 |
| | 170 | 16 965 |
| I | 155 | 16 795 |
| | 145 | 16 624 |
| | 140 | 16 453 |

Article 2

Application des rémunérations annuelles garanties conformément aux accords des 8 mars 1991 et 31 mai 2002

Le calcul et la vérification des rémunérations annuelles garanties applicables pour l'année 2011 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14.1.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

Article 3

Durée d'application de cet accord

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1^{er} avril 2011 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2011 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2011. En cas d'arrivée en cours d'année 2011 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} avril 2011, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} avril 2011, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront *pro rata temporis*.

Cet accord s'appliquera jusqu'à la signature du prochain accord salarial, qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 24 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE
ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX
(19 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)

(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,
Journal officiel du 16 novembre 1990)

(Elargie par arrêté du 4 février 1992,
Journal officiel du 16 novembre 1992)

ACCORD DU 4 AVRIL 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES
POUR L'ANNÉE 2011
NOR : ASET1150767M
IDCC : 1578

Entre :

L'UIMM Loire,

D'une part, et

L'URSM CFDT ;

L'URML CFTC ;

Le SML CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La garantie de rémunération effective prévue à l'article 17 *c* de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux est fixée selon les valeurs suivantes :

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | REGA |
|--------|---------|-------------|--------|
| I | 1 | 140 | 16 526 |
| | 2 | 145 | 16 526 |
| | 3 | 155 | 16 562 |
| II | 1 | 170 | 16 817 |
| | 2 | 180 | 16 838 |
| | 3 | 190 | 16 896 |

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | REGA |
|--------|---------|-------------|--------|
| III | 1 | 215 | 17 401 |
| | 2 | 225 | 17 581 |
| | 3 | 240 | 18 539 |
| IV | 1 | 255 | 20 058 |
| | 2 | 270 | 20 736 |
| | 3 | 285 | 21 846 |
| V | 1 | 305 | 22 937 |
| | 2 | 335 | 25 222 |
| | 3 | 365 | 27 511 |
| | | 395 | 29 745 |

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 4 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE
ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX
(19 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)

(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,
Journal officiel du 16 novembre 1990)

(Elargie par arrêté du 4 février 1992,
Journal officiel du 16 novembre 1992)

AVENANT N° 1 DU 4 AVRIL 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} JUIN 2011

NOR : ASET1150768M
IDCC : 1578

Entre :

L'UIMM Loire,

D'une part, et

L'URSM CFDT ;

L'URML CFTC ;

Le SML CFE-CGC,

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point fixant les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) instituées à l'article 17 *b* de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux est fixée à 4,04 € (base 35 heures) à compter du 1^{er} juin 2011.

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 4 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1578. – MÉTALLURGIE DE LA LOIRE
ET DE L'ARRONDISSEMENT D'YSSINGEAUX
(19 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)

(Etendue par arrêté du 7 novembre 1990,
Journal officiel du 16 novembre 1990)

(Elargie par arrêté du 4 février 1992,
Journal officiel du 16 novembre 1992)

AVENANT N° 3 DU 4 AVRIL 2011
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER DE NUIT AU 1^{ER} JUIN 2011

NOR : ASET1150769M
IDCC : 1578

Entre :

L'UIMM Loire,

D'une part, et

L'URSM CFDT ;

L'URML CFTC ;

Le SML CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'indemnité de panier de nuit, telle que définie à l'article 20 c de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux, est fixée à 5,24 € à compter du 1^{er} juin 2011.

Le présent accord fait l'objet des modalités de publicité et de dépôt prévues à l'article 3 de la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux du 19 février 1990 et il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 4 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1732. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Yonne)**

(11 mars 1993)

(Bulletin officiel n° 1993-18 bis)

*(Etendue par arrêté du 3 mars 1994,
Journal officiel du 12 mars 1994)*

AVENANT DU 14 FÉVRIER 2011

**RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI, À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT
ET À LA RETRAITE**

NOR : ASET1150764M

IDCC : 1732

Entre :

L'UIMM Yonne,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail, l'UIMM et les partenaires sociaux ont ratifié l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, aux fins d'harmoniser cet accord avec les dispositions nouvelles.

Certaines de ces modifications, qui s'appliquent directement aux entreprises, impactent la convention collective de la métallurgie de l'Yonne du 11 mars 1993 et rendent nécessaire une mise à jour de certains de ses articles pour éviter tout risque de confusion.

Article 1^{er}

Période d'essai

Le texte de l'article 39 de la convention collective de l'Yonne du 11 mars 1993 intitulé « Période d'essai » est supprimé et remplacé par le texte suivant « Application des accords nationaux en vigueur dans la métallurgie ».

Le nouvel article 39 sera ainsi rédigé :

« Article 39

Période d'essai

Application des accords nationaux en vigueur dans la métallurgie. »

Article 2

Indemnité de licenciement

Le texte de l'article 63 de la convention collective de l'Yonne du 11 mars 1993 intitulé « Indemnité de licenciement » est supprimé et remplacé par le texte suivant « Application des accords nationaux en vigueur dans la métallurgie ».

Le nouvel article 63 sera ainsi rédigé :

« Article 63

Indemnités de licenciement

Application des accords nationaux en vigueur dans la métallurgie. »

Article 3

Départ volontaire à la retraite

L'article 64 de la convention collective de l'Yonne du 11 mars 1993 intitulé « Départ à la retraite » est supprimé et remplacé par le texte du nouvel article 11 de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation modifié. Le nouvel article 64 de la convention collective de l'Yonne sera ainsi rédigé :

« Article 64

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 43, 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.

4. Portée de l'article 64

Les dispositions du présent article 64 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Article 4

Mise à la retraite

L'article 64.2 de la convention collective de l'Yonne du 11 mars 1993 intitulé « Mise à la retraite » est supprimé et remplacé par le texte de l'article 11 *bis* de l'accord du 10 juillet 1970 sur la mensualisation modifié.

Il est créé dans la convention collective de l'Yonne un article 64 *bis* ainsi rédigé :

« Article 64 *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 43, 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.

4. Portée de l'article 64 *bis*

Les dispositions du présent article 64 *bis* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Article 5

Date d'effet du présent avenant

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 6

Dépôt

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM Yonne.

Fait à Auxerre, le 14 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-262 DU 5 MAI 2011
RELATIF AU NOUVEL ÂGE DE LA RETRAITE AU 1^{ER} JUILLET 2011
NOR : ASET1150772M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME,

D'une part, et

L'union confédérale des ingénieurs et cadres CFDT ;

L'union générale des ingénieurs, cadres et assimilés CFTC ;

L'union des cadres et ingénieurs CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes I, IV et V à la convention sont modifiées comme ci-après :

ANNEXE I

Article 4 *bis*

Le 1^{er} alinéa est modifié comme suit :

« Le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de l'article L. 351-15 du code de la sécurité sociale, relatif à la retraite progressive, reçoit une partie de son allocation [...] ».

Le reste de l'alinéa est sans changement.

Le 2^e alinéa est désormais libellé comme suit :

« Les cotisations, tant patronales que salariales, correspondant au salaire perçu au titre de l'activité partielle accomplie dans le cadre de la retraite progressive, permettent l'acquisition de droits postérieurement à la liquidation de la partie d'allocation susvisée. »

Le reste de l'article est sans changement.

Article 6

Le paragraphe 1^{er} est désormais libellé comme suit :

« L'âge de la retraite dans le régime géré par l'AGIRC est égal à celui visé au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (dans la rédaction au 18 mars 2011 de l'article L. 351-8-1^o et de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale auquel celui-ci se réfère).

Toutefois, les participants peuvent demander à bénéficier de leur allocation AGIRC au plus tôt 10 ans avant l'âge visé au 1^{er} alinéa du présent article.

Si la liquidation intervient 10 ans avant cet âge, les points de retraite inscrits au compte de l'intéressé sont affectés du coefficient 0,43.

Le tableau ci-après indique le montant des coefficients d'anticipation applicables en fonction de l'âge de départ en retraite (âge visé au 1^{er} alinéa du présent article dont on soustrait la durée de l'anticipation).

| ÂGE VISÉ au 1 ^{er} alinéa de l'art. 6 | COEFFICIENT d'anticipation |
|---|-------------------------------|
| Moins 10 ans | 0,43 |
| Moins 9 ans 3 trimestres | 0,4475 |
| Moins 9 ans 2 trimestres | 0,465 |
| Moins 9 ans 1 trimestre | 0,4825 |
| Moins 9 ans | 0,5 |
| Moins 8 ans 3 trimestres | 0,5175 |
| Moins 8 ans 2 trimestres | 0,535 |
| Moins 8 ans 1 trimestre | 0,5525 |
| Moins 8 ans | 0,57 |
| Moins 7 ans 3 trimestres | 0,5875 |
| Moins 7 ans 2 trimestres | 0,605 |
| Moins 7 ans 1 trimestre | 0,6225 |
| Moins 7 ans | 0,64 |
| Moins 6 ans 3 trimestres | 0,6575 |
| Moins 6 ans 2 trimestres | 0,675 |
| Moins 6 ans 1 trimestre | 0,6925 |
| Moins 6 ans | 0,71 |

| ÂGE VISÉ au 1 ^{er} alinéa de l'art. 6 | COEFFICIENT d'anticipation |
|---|-------------------------------|
| Moins 5 ans 3 trimestres | 0,7275 |
| Moins 5 ans 2 trimestres | 0,745 |
| Moins 5 ans 1 trimestre | 0,7625 |
| Moins 5 ans | 0,78 |
| Moins 4 ans 3 trimestres | 0,7925 |
| Moins 4 ans 2 trimestres | 0,805 |
| Moins 4 ans 1 trimestre | 0,8175 |
| Moins 4 ans | 0,83 |
| Moins 3 ans 3 trimestres | 0,8425 |
| Moins 3 ans 2 trimestres | 0,855 |
| Moins 3 ans 1 trimestre | 0,8675 |
| Moins 3 ans | 0,88 |
| Moins 2 ans 3 trimestres | 0,89 |
| Moins 2 ans 2 trimestres | 0,9 |
| Moins 2 ans 1 trimestre | 0,91 |
| Moins 2 ans | 0,92 |
| Moins 1 an 3 trimestres | 0,93 |
| Moins 1 an 2 trimestres | 0,94 |
| Moins 1 an 1 trimestre | 0,95 |
| Moins 1 an | 0,96 |
| Moins 3 trimestres | 0,97 |
| Moins 2 trimestres | 0,98 |
| Moins 1 trimestre | 0,99 |

Les coefficients ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de liquidation des allocations intervenant dans les conditions prévues par l'article 8, paragraphe 2, et l'article 9 de la présente annexe et par l'annexe V à la présente convention. »

Le paragraphe 2 est inchangé.

Au paragraphe 3, dans le *a*, intitulé « Date d'effet de l'allocation », le 2^e alinéa est modifié comme suit :

« La liquidation des droits, si elle est demandée à partir de l'âge visé au 1^{er} alinéa du présent article, doit être opérée sur les tranches B et C (s'il y a lieu) à la même échéance. La liquidation au titre de la tranche C, demandée avant cet âge, est subordonnée à celle des droits en tranche B. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 8

Le paragraphe 1^{er} est modifié ainsi qu'il suit :

Les 6^e, 7^e, 8^e et 9^e alinéas sont désormais libellés comme suit :

« Pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une rente allouée en réparation d'un accident du travail (ou d'une maladie professionnelle) ou d'une pension de guerre, l'attribution des droits au titre du présent article cesse :

- lorsque le taux d'incapacité devient inférieur à 50 % ;
- ou lorsque l'intéressé obtient, avant l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 6 de la présente annexe, une pension vieillesse pour inaptitude auprès du régime général de sécurité sociale ;
- ou à la date d'effet de la liquidation de l'allocation AGIRC et, au plus tard, à l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 6 de la présente annexe. »

Le reste du paragraphe 1^{er} est inchangé.

Dans le paragraphe 2, les 4 premiers alinéas sont remplacés par un alinéa, libellé ainsi qu'il suit :

« Le participant qui est reconnu inapte au travail, selon la définition visée à l'article L. 351-7 du code de la sécurité sociale, et qui a fait liquider sa pension de base au titre de l'article L. 351-8-2° de ce même code, peut demander la liquidation de son allocation sans qu'il lui soit fait application du coefficient d'anticipation prévu à l'article 6 de la présente annexe. »

Le 5^e alinéa, qui devient le 2^e, est inchangé.

Le 6^e alinéa, qui devient le 3^e, est modifié comme suit :

« Le participant, qui a obtenu la liquidation de son allocation avant l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 6 de la présente annexe avec un coefficient [...] ».

Le reste de l'alinéa est sans changement.

Le paragraphe 3 est inchangé.

Article 9

Le 1^{er} alinéa est remplacé par les 2 alinéas suivants :

« Les anciens déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou interné de la résistance ou de la carte de déporté ou interné politique, ayant fait liquider leur pension de base au titre de l'article L. 351-8-3° du code de la sécurité sociale, peuvent obtenir leur retraite complémentaire sans application des coefficients d'anticipation prévus à l'article 6 de la présente annexe.

Les anciens combattants et prisonniers de guerre peuvent obtenir, sans application de coefficients d'anticipation, la liquidation de leurs droits dans les conditions d'âge et de durée de captivité ou de service actif analogues à celles retenues par le régime général de la sécurité sociale au titre des articles L. 351-8-5°, D. 351-1 et D. 351-2 du code de la sécurité sociale. »

Le 2^e alinéa, qui devient le 3^e, est modifié comme suit :

« Ces dispositions ne sauraient faire échec à l'application des règles prévues par l'article 6 de la présente annexe en ce qu'elles subordonnent [...] ».

Le reste de l'alinéa est inchangé.

Le 3^e alinéa, qui devient le 4^e, est désormais libellé comme suit :

« Ceux des participants, visés au présent article, qui ne demanderaient pas la liquidation de leurs allocations AGIRC, ne pourront plus se voir attribuer des points de retraite au titre de l'article 8 de la présente annexe. »

ANNEXE IV

Article 7

Le début du paragraphe 1^{er} est modifié comme suit :

« Dans le cas où, lors de sa cessation d'activité à l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 6 de l'annexe I (ou à un âge inférieur dans le cas d'incapacité au travail prévu à l'article 8, paragraphe 2, de l'annexe I ou d'application de l'article 9 de cette même annexe comme d'application de l'annexe V), ou à un âge ultérieur, le VRP pouvant prétendre à [...] ».

Le reste est sans changement.

ANNEXE V

Le titre est désormais le suivant :

« Application par le régime AGIRC de l'accord du 18 mars 2011 relatif aux retraites complémentaires AGIRC, ARRCO, AGFF (1) ».

Il est créé, à la fin du titre, un renvoi (1) libellé comme suit :

« (1) Les dispositions de la présente annexe s'appliquent sur la base de la rédaction au 18 mars 2011 de l'ensemble des dispositions législatives qui y sont visées, pour toute liquidation prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011. »

Le préambule et l'article 1^{er} sont inchangés.

L'article 2 est désormais libellé comme suit :

« Pour bénéficier des dispositions de l'article 1^{er} ci-dessus, les intéressés doivent :

- avoir un âge compris entre celui fixé par l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et celui visé au 1^o de l'article L. 351-8 de ce code ;
- justifier de la durée d'assurance visée au 2^e alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, nécessaire pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse à taux plein ;
- avoir fait liquider, en application des articles L. 351-1 du code de la sécurité sociale ou L. 742-3 du code rural, leur pension d'assurance vieillesse auprès du régime général de la sécurité sociale ou du régime des assurances sociales agricoles ;
- avoir versé les cotisations ASF et AGFF fixées par les accords successifs des partenaires sociaux depuis celui du 4 février 1983. »

L'article 2 *bis* est désormais libellé comme suit :

« Par dérogation aux conditions d'âge et de durée d'assurance prévues à l'article précédent, peuvent prétendre au bénéfice de la présente annexe avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale les participants au régime ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein en application :

- de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-1 à D. 351-1-3 du

code de la sécurité sociale, relatifs aux salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière ;

- de l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-5 et D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale, relatifs aux assurés handicapés ;
- de l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-8 à D. 351-1-10, relatifs à la " pénibilité " ;
- de l'article 87 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (cessation anticipée pour les " travailleurs de l'amiante "). »

Il est créé un article 2 *ter* libellé ainsi qu'il suit :

« Par dérogation aux conditions d'âge et de durée d'assurance prévues à l'article 2, peuvent prétendre au bénéfice de la présente annexe à l'âge de 65 ans les participants au régime ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein en application du 1° *bis* ou du 1° *ter* de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ou des paragraphes III et IV de l'article 20 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (ou en application, s'agissant des salariés relevant du régime des assurances sociales agricoles, de l'avant-dernier alinéa de l'article 20 de la loi précitée). »

Article 3

Le 1^{er} alinéa est désormais libellé comme suit :

« Les salariés ayant un âge compris entre celui fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et celui visé au 1° de l'article L. 351-8 de ce code, ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse, dans le cadre de la retraite progressive, en application de l'article L. 351-15 de ce code, peuvent bénéficier d'une partie de leur allocation dans le cadre de la présente annexe. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4

Le 1^{er} alinéa est désormais libellé comme suit :

« Les personnes ayant un âge compris entre celui fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et celui visé au 1° de l'article L. 351-8 de ce code, justifiant d'une durée d'assurance inférieure de 20 trimestres au plus à celle visée au 2° alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peuvent également faire liquider leur retraite par anticipation dans le cadre de la présente annexe. »

Dans le 2° alinéa, les termes « âge de 65 ans » sont remplacés par « âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 6 de l'annexe I ».

La fin du 2° alinéa est modifiée comme suit :

« [...] après application du coefficient d'anticipation correspondant à l'âge atteint par l'intéressé lors de la liquidation de son allocation. »

Il est créé un 3° alinéa libellé comme suit :

« Cette opération est subordonnée à la liquidation de la pension d'assurance vieillesse par les régimes de base visés à l'article 2 ci-dessus. »

Article 5

Le 1^{er} alinéa est désormais libellé comme suit :

« Bénéficient également des dispositions de la présente annexe les participants de l'AGIRC relevant de la profession minière et comptant le nombre de trimestres visé au 2^e alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale au titre : ».

Les 2 alinéas suivants sont inchangés.

Le 4^e et dernier alinéa est supprimé.

Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux allocations AGIRC prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

Fait à Paris, le 5 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 5 MAI 2011
MODIFIANT LES DÉLIBÉRATIONS D 17, D 25, D 33 ET D 56
NOR : ASET1150776M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME,

D'une part, et

L'union confédérale des ingénieurs et cadres CFDT ;

L'union générale des ingénieurs, cadres et assimilés CFTC ;

L'union des cadres et ingénieurs CGT-FO,

D'autre part,

les délibérations D 17, D 25, D 33 et D 56 sont modifiées comme suit :

Délibération D 17

Le chapitre VII de la délibération D 17, relatif à la Nouvelle-Calédonie, est modifié comme suit :

Dans le paragraphe 8, les termes « 60 ans » sont remplacés par « l'âge fixé par l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ».

Délibération D 25

Le chapitre II, intitulé « Cas des bénéficiaires de systèmes de préretraite », est modifié comme suit :

Dans le 1°, l'avant-dernier alinéa est désormais libellé comme suit :

« Elle cesse toutefois de produire ses effets à l'égard des intéressés atteignant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, sauf s'ils n'ont pas le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse à taux plein, auquel cas elle est maintenue jusqu'à ce que la situation se modifie à cet égard et au plus tard jusqu'à l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 6 de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947. »

Le reste de la délibération reste inchangé.

Délibération D 33

La délibération D 33, intitulée « Prise en compte de périodes de détention provisoire », est modifiée comme suit :

Les 7^e et 8^e alinéas sont désormais libellés comme suit :

- « L'application des dispositions ci-dessus est subordonnée à la condition que l'intéressé :
- n'ait pas atteint l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ou, s'il a atteint cet âge sans avoir dépassé celui visé au 1^o de l'article L. 351-8 dudit code, ne compte pas le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse à taux plein ».

Le reste de la délibération reste inchangé.

Délibération D 56

La délibération D 56, intitulée « Date d'effet de l'allocation », est modifiée comme suit :

Le dernier alinéa est désormais libellé comme suit :

- « – si la demande est déposée au plus tard le dernier jour du trimestre civil qui suit celui au cours duquel l'intéressé a atteint l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 6 de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947, ou a cessé son activité professionnelle, ou a cessé d'être indemnisé au titre d'une situation de chômage ou d'incapacité de travail, la date d'effet de l'allocation est fixée au premier jour du mois civil qui suit l'événement pris en considération ».

Fait à Paris, le 5 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 113 DU 5 MAI 2011
RELATIF AU NOUVEL ÂGE DE LA RETRAITE AU 1^{ER} JUILLET 2011

NOR : ASET1150771M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME ;

L'UPA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes A et E à l'accord du 8 décembre 1961 sont modifiées comme ci-après :

ANNEXE A

Article 18

L'article 18 est désormais libellé comme suit :

« L'âge de la retraite dans le régime géré par l'ARRCO est égal à celui visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (dans la rédaction au 18 mars 2011 de l'article L. 351-8-1° et de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale auquel celui-ci se réfère).

Toutefois, les participants peuvent demander à bénéficier de leur allocation ARRCO au plus tôt 10 ans avant l'âge visé au 1^{er} alinéa du présent article.

Si la liquidation intervient 10 ans avant cet âge, les points de retraite inscrits au compte de l'intéressé sont affectés du coefficient 0,43.

Le tableau ci-après indique le montant des coefficients d'anticipation applicables en fonction de l'âge de départ en retraite (âge visé au 1^{er} alinéa du présent article dont on soustrait la durée de l'anticipation).

| ÂGE VISÉ au 1 ^{er} alinéa de l'art. 18 | COEFFICIENT d'anticipation |
|--|-------------------------------|
| Moins 10 ans | 0,43 |
| Moins 9 ans 3 trimestres | 0,4475 |
| Moins 9 ans 2 trimestres | 0,465 |
| Moins 9 ans 1 trimestre | 0,4825 |
| Moins 9 ans | 0,5 |
| Moins 8 ans 3 trimestres | 0,5175 |
| Moins 8 ans 2 trimestres | 0,535 |
| Moins 8 ans 1 trimestre | 0,5525 |
| Moins 8 ans | 0,57 |
| Moins 7 ans 3 trimestres | 0,5875 |
| Moins 7 ans 2 trimestres | 0,605 |
| Moins 7 ans 1 trimestre | 0,6225 |
| Moins 7 ans | 0,64 |
| Moins 6 ans 3 trimestres | 0,6575 |
| Moins 6 ans 2 trimestres | 0,675 |
| Moins 6 ans 1 trimestre | 0,6925 |
| Moins 6 ans | 0,71 |
| Moins 5 ans 3 trimestres | 0,7275 |
| Moins 5 ans 2 trimestres | 0,745 |
| Moins 5 ans 1 trimestre | 0,7625 |
| Moins 5 ans | 0,78 |
| Moins 4 ans 3 trimestres | 0,7925 |

| ÂGE VISÉ au 1 ^{er} alinéa de l'art. 18 | COEFFICIENT d'anticipation |
|--|-------------------------------|
| Moins 4 ans 2 trimestres | 0,805 |
| Moins 4 ans 1 trimestre | 0,8175 |
| Moins 4 ans | 0,83 |
| Moins 3 ans 3 trimestres | 0,8425 |
| Moins 3 ans 2 trimestres | 0,855 |
| Moins 3 ans 1 trimestre | 0,8675 |
| Moins 3 ans | 0,88 |
| Moins 2 ans 3 trimestres | 0,89 |
| Moins 2 ans 2 trimestres | 0,9 |
| Moins 2 ans 1 trimestre | 0,91 |
| Moins 2 ans | 0,92 |
| Moins 1 an 3 trimestres | 0,93 |
| Moins 1 an 2 trimestres | 0,94 |
| Moins 1 an 1 trimestre | 0,95 |
| Moins 1 an | 0,96 |
| Moins 3 trimestres | 0,97 |
| Moins 2 trimestres | 0,98 |
| Moins 1 trimestre | 0,99 |

Les coefficients ci-dessus ne s'appliquent pas en cas de liquidation des allocations intervenant dans les conditions prévues par l'article 19 de la présente annexe et par l'annexe E au présent accord. »

Article 19

Les 3 premiers points de l'article 19 sont désormais libellés comme suit :

« 1. Anciens déportés ou internés

Les anciens déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou interné politique, ayant fait liquider leur pension de base au titre de l'article L. 351-8-3° du code de la sécurité sociale, peuvent obtenir leur retraite complémentaire sans application de coefficient d'anticipation.

2. Anciens combattants et prisonniers de guerre

Les anciens combattants et prisonniers de guerre peuvent obtenir, sans application de coefficients d'anticipation, la liquidation de leurs droits dans les conditions d'âge et de durée de captivité ou de service actif analogues à celles retenues par le régime général de la sécurité sociale au titre des articles L. 351-8-5°, D. 351-1 et D. 351-2 du code de la sécurité sociale.

3. Mères de famille ouvrières

Les mères de familles salariées, visées à l'article R. 351-23 du code de la sécurité sociale, et ayant fait liquider leur pension de base au titre de l'article L. 351-8-4°, peuvent bénéficier d'une retraite complémentaire calculée sans application de coefficients d'anticipation. »

Le point 4, relatif aux mineurs de fond, est inchangé.

Le point 5, relatif aux salariés reconnus inaptes au travail, est désormais libellé comme suit :

« Les personnes reconnues inaptes au travail, définies à l'article L. 351-7 du code de la sécurité sociale, et ayant fait liquider leur pension de base au titre de l'article L. 351-8-2° de ce même code, peuvent obtenir leur retraite complémentaire sans application de coefficients d'anticipation. »

Article 20

Les 2 premiers alinéas sont remplacés par un alinéa libellé comme suit :

« Le salarié exerçant une activité à temps partiel dans le cadre de l'article L. 351-15 du code de la sécurité sociale, relatif à la retraite progressive, reçoit une partie de son allocation calculée par application du même taux que celui retenu par le régime général de la sécurité sociale ou par le régime des assurances sociales agricoles et affectée, le cas échéant, d'un coefficient d'anticipation spécifique temporaire tenant compte de la durée d'assurance. »

Le 3^e alinéa, qui devient le 2^e, est désormais libellé comme suit :

« Les cotisations, tant patronales que salariales, correspondant au salaire perçu au titre de l'activité partielle accomplie dans le cadre de la retraite progressive, permettent l'acquisition de droits postérieurement à la liquidation de la partie d'allocation susvisée. »

Les 4^e et 5^e alinéas, qui deviennent les 3^e et 4^e alinéas, sont inchangés.

Article 22

Les 4 derniers alinéas du point 1 sont désormais libellés comme suit :

« Dans les cas visés au *b* ci-dessus, l'attribution de droits au titre du présent article cesse :
– si le degré d'incapacité devient inférieur à 50 % ;
– ou lorsque l'intéressé obtient, avant l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 18 de la présente annexe, une pension vieillesse pour inaptitude auprès du régime général de sécurité sociale ;
– ou à la date d'effet de la liquidation de l'allocation ARRCO et, au plus tard, à l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 18 de la présente annexe. »

Le reste de l'article est sans changement.

Article 26

L'avant-dernier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« – n'ait pas atteint l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ou, s'il a atteint cet âge sans avoir dépassé celui visé au 1° de l'article L. 351-8 dudit code, ne compte pas le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse à taux plein, ».

Le dernier alinéa est inchangé.

ANNEXE E

Le titre est désormais le suivant :

« Application par le régime ARRCO de l'accord du 18 mars 2011 relatif aux retraites complémentaires AGIRC, ARRCO, AGFF (1) ».

Il est créé, à la fin du titre, un renvoi (1) libellé comme suit :

« (1) Les dispositions de la présente annexe s'appliquent sur la base de la rédaction au 18 mars 2011 de l'ensemble des dispositions législatives qui y sont visées, pour toute liquidation prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011. »

L'article 1^{er} est inchangé.

L'article 2 est désormais libellé comme suit :

« Pour bénéficier des dispositions de l'article 1^{er} ci-dessus, les intéressés doivent :

- avoir un âge compris entre celui fixé par l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et celui visé au 1^o de l'article L. 351-8 de ce code ;
- justifier de la durée d'assurance visée au 2^e alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, nécessaire pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse à taux plein ;
- avoir fait liquider, en application des articles L. 351-1 du code de la sécurité sociale ou L. 742-3 du code rural, leur pension d'assurance vieillesse auprès du régime général de la sécurité sociale ou du régime des assurances sociales agricoles ;
- avoir versé les cotisations ASF et AGFF fixées par les accords successifs des partenaires sociaux depuis celui du 4 février 1983. »

L'article 2 *bis* est modifié comme suit :

« Par dérogation aux conditions d'âge et de durée d'assurance prévues à l'article précédent, peuvent prétendre au bénéfice de la présente annexe avant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale les participants au régime ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein en application :

- de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-1 à D. 351-1-3 du code de la sécurité sociale, relatifs aux salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière,
- de l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-5 et D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale, relatifs aux assurés handicapés ;
- de l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-8 à D. 351-1-10, relatifs à la " pénibilité " ;
- de l'article 87 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (cessation anticipée pour les " travailleurs de l'amiante "). »

Il est créé un article 2 *ter* libellé comme suit :

« Par dérogation aux conditions d'âge et de durée d'assurance prévues à l'article 2, peuvent prétendre au bénéfice de la présente annexe à l'âge de 65 ans les participants au régime ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse à taux plein en application du 1^o *bis* ou du 1^o *ter* de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, ou des paragraphes III et IV de l'article 20 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (ou en application, s'agissant des salariés relevant du régime des assurances sociales agricoles, de l'avant-dernier alinéa de l'article 20 de la loi précitée). »

Article 3

Le 1^{er} alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« Les salariés ayant un âge compris entre celui fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et celui visé au 1° de l'article L. 351-8 de ce code, ayant fait liquider leur pension d'assurance vieillesse, dans le cadre de la retraite progressive, en application de l'article L. 351-15 de ce code, peuvent bénéficier d'une partie de leur allocation dans le cadre de la présente annexe. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 4

Le 1^{er} alinéa est désormais libellé comme suit :

« Les personnes ayant un âge compris entre celui fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et celui visé au 1° de l'article L. 351-8 de ce code, justifiant d'une durée d'assurance inférieure de 20 trimestres au plus à celle visée au 2^e alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peuvent également faire liquider leur retraite par anticipation dans le cadre de la présente annexe. »

Dans le 2^e alinéa, les termes « âge de 65 ans » sont remplacés par « âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 18 de l'annexe A ».

La fin du 2^e alinéa est modifiée comme suit :

« [...] correspondant à l'âge atteint par l'intéressé lors de la liquidation de son allocation ».

Le dernier alinéa est inchangé.

Article 5

Le 1^{er} alinéa est désormais libellé comme suit :

« Bénéficient également des dispositions de la présente annexe les participants de l'ARRCO relevant de la profession minière et comptant le nombre de trimestres visé au 2^e alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale au titre : ».

Les 2 alinéas suivants sont inchangés.

Le 4^e et dernier alinéa est supprimé.

Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux allocations ARRCO prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

Fait à Paris, le 5 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT DU 5 MAI 2011
MODIFIANT LA DÉLIBÉRATION 11 B
NOR : ASET1150775M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME ;

L'UPA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CGT,

D'autre part,

la délibération 11 B, intitulée « Modalités d'affiliation particulières de certaines catégories de salariés », est complétée comme suit :

« CHAPITRE VII

PERSONNES VISÉES À L'ARTICLE L. 311-3 (31°) DU CODE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les personnes visées à l'article L. 311-3 (31°) du code de la sécurité sociale sont affiliées au régime de l'ARRCO. Elles ne relèvent pas du régime de retraite des cadres géré par l'AGIRC.

L'assiette des cotisations est déterminée dans les conditions fixées à l'article L. 242-1-4 du code de la sécurité sociale.

Pour le calcul des cotisations, les sommes et avantages alloués à un salarié dans l'année par chaque personne tierce à l'employeur sont traités de façon distincte, dans les limites annuelles des assiettes T1 et T2 ne tenant pas compte d'une durée d'emploi.

Les points de retraite sont inscrits en contrepartie des cotisations effectivement versées. »

Fait à Paris, le 5 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

**Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)**

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT DU 5 MAI 2011
MODIFIANT LES DÉLIBÉRATIONS 6 B, 22 B ET 25 B
NOR : ASET1150774M

Entre :

Le MEDEF ;

La CGPME ;

L'UPA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

les délibérations 6 B, 22 B et 25 B sont modifiées ainsi qu'il suit :

Délibération 6 B

Le chapitre VII de la délibération 6 B, relatif à la Nouvelle-Calédonie, est modifié comme ci-après :

Dans le paragraphe 8, les termes « 60 ans » sont remplacés par « l'âge fixé par l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ».

Délibération 22 B

Le chapitre II, intitulé « Cas des bénéficiaires de système de préretraite », est modifié comme suit :

Le 3^e alinéa est désormais libellé comme suit :

« Elle cesse toutefois de produire ses effets à l'égard des intéressés atteignant l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, sauf s'ils n'ont pas le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier d'une pension d'assurance vieillesse à taux plein, auquel cas elle est maintenue jusqu'à ce que la situation se modifie à cet égard et au plus tard jusqu'à l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 18 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961. »

Le reste de la délibération reste inchangé.

Délibération 25 B

La délibération 25 B, intitulée « Date d'effet de l'allocation », est modifiée comme suit :

Le dernier alinéa est désormais libellé comme suit :

« – si la demande est déposée au plus tard le dernier jour du trimestre civil qui suit celui au cours duquel l'intéressé a atteint l'âge visé au 1^{er} alinéa de l'article 18 de l'annexe A à l'accord, ou a cessé son activité professionnelle, ou a cessé d'être indemnisé au titre d'une situation de chômage ou d'incapacité de travail, la date d'effet de l'allocation est fixée au premier jour du mois civil qui suit l'événement pris en considération. »

Fait à Paris, le 5 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3315

Convention collective nationale

IDCC : 2344. – SIDÉRURGIE

AVENANT DU 7 MARS 2011
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150756M

IDCC : 2344

Le GESIM et les organisations syndicales CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO et CGT se sont réunis les 31 janvier et 22 février 2011 pour examiner les adaptations des textes nécessaires à la mise à jour de la convention collective de la sidérurgie par rapport à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la convention collective de la sidérurgie : barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité de panier et indemnité d'éloignement.

Sur ces différents thèmes, les signataires précités sont convenus des dispositions suivantes :

Modification des clauses communes

Article 4

Révision

La première phrase de l'alinéa 4 de l'article 4 est remplacée par :

« De plus, au moins une fois tous les deux ans, le GESIM établit un rapport, à titre de veille technique, envoyé aux organisations syndicales signataires ou adhérentes de la présente convention collective. »

Article 9

Exercice du droit syndical

L'article 9 est complété comme suit :

« Article 9

Exercice du droit syndical et de la représentation du personnel

Les parties contractantes affirment pour les salariés la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en application du livre I^{er} de la 2^e partie du code du travail.

L'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel sont reconnus dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions du titre V de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie, et dans le respect des droits et des libertés garantis par la constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail. Il ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

L'entreprise étant un lieu de travail dont la neutralité doit être respectée :

- les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, pour l'application de la présente convention ;
- le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Les parties veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploient, chacune en ce qui les concerne, à en faire assurer le respect intégral.

L'exercice d'un mandat électif ou syndical est un élément valorisant pour le déroulement d'une carrière professionnelle. Aussi l'exercice de ce mandat doit être pris en compte à chacune de ses étapes, afin, notamment :

- de concilier, dans de bonnes conditions, l'exercice du mandat et l'activité professionnelle ;
- d'utiliser, dans le cadre de cette activité professionnelle, en fonction des besoins de l'entreprise, les connaissances et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat.

L'employeur examine, après chaque élection ou désignation, avec le ou les salariés nouvellement élus ou désignés pour un ou plusieurs mandats, les conditions dans lesquelles ils exercent à la fois leur activité professionnelle et leurs mandats. Cet examen a pour objet d'identifier, dès l'entrée dans le ou les mandats, les problèmes spécifiques susceptibles de se poser, tant dans l'exercice du ou des mandats que pour l'organisation du travail, et de rechercher, sans préjudice des prérogatives découlant de l'exercice du mandat, des solutions adaptées.

Par la suite, en cours de mandat, l'employeur, ou le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats, peut évoquer, à l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 1.1 de l'avenant n° 1 du 20 juillet 2005 à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, les éventuelles difficultés que rencontre ce salarié dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, ainsi que celles auxquelles ce salarié est confronté, pour exercer son ou ses mandats, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle. Ce dispositif a pour objet de prévenir toute différence de traitement liée à l'appartenance syndicale ou à l'exercice d'un mandat électif ou désignatif dans l'évolution de la situation individuelle, notamment en ce qui concerne la promotion ou la rémunération. L'employeur et les délégués syndicaux veillent au respect de ces dispositions.

A l'occasion du premier entretien professionnel qui suit l'expiration du mandat, l'employeur et le salarié font le point sur les compétences acquises dans l'exercice du mandat, et examinent les éventuels moyens de les valoriser dans le cadre de la poursuite de l'activité professionnelle de l'intéressé et de l'évolution de sa carrière. Ils examinent également l'opportunité de mettre en œuvre une action de formation professionnelle.

La rémunération et l'évolution des représentants du personnel ne doivent pas être compromises du fait de l'exercice de leurs fonctions.

La collecte des cotisations syndicales est possible, à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, pendant le temps de travail, sous réserve de ne pas perturber le travail. »

Article 17

Participation aux commissions paritaires du secteur de la sidérurgie

L'alinéa 4 de l'article 17 est remplacé par :

« Les salariés concernés informent préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions dans un délai minimum de 5 jours calendaires, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, en indiquant le motif de leur absence ainsi que sa durée prévisible. »

Modification de l'avenant « Mensuels »

Article 4

Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée

L'article 4 est remplacé par l'article 4 *ter* de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation. Les deux derniers alinéas de l'article 4 de la convention collective de la sidérurgie, relatifs à la sécurité, sont conservés.

« Article 4

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5. Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

Dès le commencement de la période d'essai, le salarié doit obligatoirement recevoir une formation à la sécurité, y compris dans ses composantes environnement et santé, destinée à lui permettre de maîtriser les risques éventuels inhérents à son poste de travail et à lui faire adopter un comportement de travail en sécurité.

Le comportement sécurité du nouvel embauché fait partie du contenu de la période d'essai. »

Article 12

Départ en retraite

L'article 12 est remplacé par :

« Le départ en retraite et la mise à la retraite s'effectuent dans le cadre des dispositions des articles 11 et 11 *bis* de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation. »

Article 27

Prime d'ancienneté

L'article 27 est modifié, à compter du 1^{er} avril 2011, en ce sens :

« Le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 5 du présent avenant, perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant au salaire mensuel de base contractuel.

Cette prime est calculée selon la formule suivante :

valeur du point × coefficient hiérarchique × taux d'ancienneté.

Le taux d'ancienneté est déterminé comme suit en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise :

- 2 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 17 % après 20 ans d'ancienneté ;
- 18 % après 25 ans d'ancienneté ;
- 19 % après 30 ans d'ancienneté.

La valeur du point, base 35 heures, est fixée à l'annexe II à la présente convention collective.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

La prime ainsi calculée doit figurer à part sur le bulletin de paie. »

Article 28

Prime de vacances

Les deux phrases de l'alinéa 1 de l'article 28 sont remplacées par :

« Le salarié percevra, au plus tard avec la paie du mois de juin, une prime de vacances dont le montant maximum est attribué sous réserve pour le salarié d'avoir acquis 30 jours ouvrables de congés au cours de la période légale de référence. Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donnera droit à 1/30 de ladite prime. »

Article 30

Remplacement provisoire à un emploi de classification supérieure

L'alinéa 2, tiret 2, de l'article 30 est modifié comme suit :

« – la durée du remplacement est au moins égale à 6 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines glissantes ; ».

Article 38

Indemnité d'éloignement

L'alinéa 1 de l'article 38 est modifié en ce sens :

« Le salarié habitant à une distance égale ou supérieure à 2 km de son lieu de travail et utilisant pour se rendre à son travail les services de la SNCF ou un moyen de transport par bus public ou individuel recevra une indemnité destinée à participer à ses frais de transport, dans la limite d'un plafond de 60 km. »

Actualisation des barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté,
indemnité de panier et indemnité d'éloignement

Article 1^{er}

Barèmes annuels garantis (BAG)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2011, par les nouvelles valeurs suivantes :

(En euros.)

| NIVEAU | COEFFICIENT | GRILLE de transposition | BARÈME annuel garanti |
|--------|-------------|----------------------------|--------------------------|
| I | 140 | | 16 733 |
| | 145 | | 16 755 |
| | 155 | | 16 765 |
| II | 170 | | 16 833 |
| | 180 | | 17 154 |
| | 190 | | 17 523 |
| III | 215 | | 18 177 |
| | 225 | | 18 513 |
| | 240 | | 19 003 |
| IV | 255 | 60 | 19 529 |
| | 270 | 68 | 20 474 |
| | 285 | 76 | 21 413 |
| V | 305 | 80 | 22 942 |
| | 335 | 86 | 25 091 |
| | 365 | 92 | 27 027 |
| | 395 | 100 | 28 984 |

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,46 € à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 3

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2011, est porté à 770 € maximum.

Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à 1/30 de la prime.

Article 4

Indemnité de panier

Le montant de l'indemnité de panier est de 13,40 € à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 5

Indemnité d'éloignement

Pour les salariés utilisant les transports par bus public ou un moyen de transport individuel, les valeurs de l'indemnité d'éloignement définies à l'article 38 du chapitre IX de la convention collective sont les suivantes :

« Conformément à l'article 38 de l'avenant " Mensuels " de la convention collective, le barème unique de l'annexe VII est remplacé à compter du 1^{er} avril 2011 par celui indiqué au paragraphe I^{er} de l'annexe au présent avenant. »

Article 6

Dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris le 7 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

GESIM.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FCM CGT-FO ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC.

ANNEXE

Indemnité d'éloignement (art. 38 du chapitre IX)

*Barème unique de l'annexe VII de la convention collective de la sidérurgie
à compter du 1^{er} avril 2011*

| DISTANCE domicile-travail (en kilomètres) | TRAJET ALLER-RETOUR (en kilomètres) | BARÈME JOURNALIER (en euros) |
|---|--|---------------------------------|
| 2 | 4 | 1,20 |
| 3 | 6 | 1,59 |
| 4 | 8 | 1,99 |
| 5 | 10 | 2,47 |
| 6 | 12 | 2,73 |
| 7 | 14 | 3,10 |
| 8 | 16 | 3,44 |
| 9 | 18 | 3,77 |
| 10 | 20 | 4,11 |
| 11 | 22 | 4,42 |
| 12 | 24 | 4,75 |
| 13 | 26 | 5,05 |
| 14 | 28 | 5,37 |
| 15 | 30 | 5,66 |
| 16 | 32 | 5,97 |
| 17 | 34 | 6,24 |
| 18 | 36 | 6,53 |
| 19 | 38 | 6,82 |
| 20 | 40 | 7,09 |
| 21 | 42 | 7,40 |
| 22 | 44 | 7,65 |
| 23 | 46 | 7,93 |
| 24 | 48 | 8,21 |
| 25 | 50 | 8,48 |
| 26 | 52 | 8,74 |
| 27 | 54 | 9,00 |
| 28 | 56 | 9,26 |
| 29 | 58 | 9,53 |
| 30 | 60 | 9,78 |

| DISTANCE domicile-travail (en kilomètres) | TRAJET ALLER-RETOUR (en kilomètres) | BARÈME JOURNALIER (en euros) |
|---|--|---------------------------------|
| 31 | 62 | 10,04 |
| 32 | 64 | 10,29 |
| 33 | 66 | 10,55 |
| 34 | 68 | 10,79 |
| 35 | 70 | 11,06 |
| 36 | 72 | 11,29 |
| 37 | 74 | 11,54 |
| 38 | 76 | 11,79 |
| 39 | 78 | 12,03 |
| 40 | 80 | 12,28 |
| 41 | 82 | 12,53 |
| 42 | 84 | 12,75 |
| 43 | 86 | 13,01 |
| 44 | 88 | 13,23 |
| 45 | 90 | 13,46 |
| 46 | 92 | 13,72 |
| 47 | 94 | 13,94 |
| 48 | 96 | 14,18 |
| 49 | 98 | 14,41 |
| 50 | 100 | 14,64 |
| 51 | 102 | 14,87 |
| 52 | 104 | 15,11 |
| 53 | 106 | 15,33 |
| 54 | 108 | 15,56 |
| 55 | 110 | 15,79 |
| 56 | 112 | 16,02 |
| 57 | 114 | 16,24 |
| 58 | 116 | 16,46 |
| 59 | 118 | 16,69 |
| 60 | 120 | 16,91 |

Exemple de lecture du barème : pour une distance domicile-travail de 20 kilomètres, le trajet aller-retour représentant 40 kilomètres, l'indemnité quotidienne est de 7,09 € à partir du 1^{er} avril 2011.

Brochure n° 3079

Convention collective nationale
IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE

ACCORD DU 31 JANVIER 2011
RELATIF À LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉLÉGATION SYNDICALE

NOR : ASET1150743M
IDCC : 669

Entre :

La fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre ;

La chambre syndicale des fabricants de verre plat ;

La chambre syndicale du verre de silice ;

La chambre syndicale des verreries mécaniques de France ;

La chambre syndicale des verreries techniques,

D'une part, et

La FNTVC CGT ;

La FCE CFDT ;

La fédéchimie CGT-FO ;

La CMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Réunions visées par l'accord

On entend par réunion paritaire au sens du présent accord, toute réunion paritaire en lien avec l'activité de la branche.

Ces réunions, encore appelées réunions plénières, peuvent être précédées d'une réunion préparatoire.

Lorsque cela paraît utile, notamment en raison de la complexité d'un sujet de négociation, la création d'un groupe technique paritaire ayant pour objet de préparer la réunion plénière pourra être décidée en concertation avec les parties.

Article 2

Frais de repas et d'hébergement

Les frais de repas et d'hébergement occasionnés aux membres des délégations syndicales par leur participation aux réunions définies ci-dessus sont pris en charge forfaitairement par la FCSIV, conformément au barème suivant :

- les frais de restauration sont pris en charge forfaitairement à hauteur de 25 € par repas ;
- les frais d'hébergement (chambre d'hôtel + petit déjeuner) sont pris en charge forfaitairement à hauteur de 110 € ; le forfait journalier constitué s'élève à 160 € comprenant une nuitée et 2 repas.

Article 3

Frais de transport

Les frais de transport occasionnés aux membres des délégations syndicales par leur participation aux réunions définies ci-dessus sont pris en charge, sur la base de justificatifs, par la FCSIV, conformément au barème suivant :

- aller-retour train SNCF en 1^{re} classe ou 2^e classe ;
- dans Paris : métro, bus, RER ;
- indemnités kilométriques (base fiscale limitée à 8 chevaux) d'approche à la gare, frais péage et parking de la gare.

Article 4

Situation exceptionnelle

Toute situation exceptionnelle sera réglée au cas par cas.

Article 5

Dénonciation et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an à compter de la date de signature.

A l'échéance, cet accord continuera à s'appliquer par tacite reconduction pour une nouvelle durée de 1 an.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt, conformément à l'article L. 2231 du nouveau code du travail. A défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

Article 6

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail au service des relations et des conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du nouveau code du travail.

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

Article 7

Date d'application

Cet accord s'appliquera rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2011.

Fait à Paris, le 31 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/23

AVENANTS ET ACCORDS

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 54 du 1^{er} février 2011..... | 155 |
| Etablissements producteurs de graines de semences potagères et florales (Maine-et-Loire) : avenant n° 17 du 16 février 2011 | 157 |

Convention collective

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

(Tarn et Haute-Garonne)

(11 décembre 1987)

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

AVENANT N° 54 DU 1^{ER} FÉVRIER 2011

NOR : AGRS1197075M

IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

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

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 33 de la convention collective susvisée, intitulé « Déplacements professionnels. – Rémunérations du temps de transport. – Remboursements de frais », est modifié comme suit :

« B. – Rémunérations du temps de trajet

Ancien tableau :

(En euros.)

| DISTANCE DU SIÈGE de l'entreprise au chantier | MONTANT DE L'INDEMNITÉ de trajet |
|--|-------------------------------------|
| 0 à 5 km | 0,97 |
| 5 à 10 km | 1,82 |
| 10 à 20 km | 3,75 |
| 20 à 30 km | 4,90 |
| 30 à 40 km | 6,44 |

| DISTANCE DU SIÈGE de l'entreprise au chantier | MONTANT DE L'INDEMNITÉ de trajet |
|--|-------------------------------------|
| 40 à 50 km | 8,12 |
| Au-delà de 50 km | 10,43 |

Nouveau tableau :

(En euros.)

| DISTANCE DU SIÈGE de l'entreprise au chantier | MONTANT DE L'INDEMNITÉ de trajet |
|--|-------------------------------------|
| 0 à 5 km | 1,43 |
| 5 à 10 km | 2,85 |
| 10 à 20 km | 5,70 |
| 20 à 30 km | 8,55 |
| 30 à 40 km | 11,41 |
| 40 à 50 km | 14,25 |
| Au-delà de 50 km | 15,57 |

Article 2

Le a « Remboursement de repas » du C « Remboursement de frais » est modifié comme suit :

« Une indemnité journalière forfaitaire de repas d'un montant de 10,10 € est allouée au salarié en déplacement. »

Article 3

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} février 2011.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et 2 exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 1^{er} février 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9496. – ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES
(Maine-et-Loire)**

(Cadres et agents de maîtrise)

(24 septembre 1999)

(Etendue par arrêté du 31 mars 2000,
Journal officiel du 8 avril 2000)

AVENANT N° 17 DU 16 FÉVRIER 2011

NOR : AGRS1197076M

IDCC : 9496

Entre :

La fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,

D'une part, et

La CFDT Agro 49 ;

L'union départementale des syndicats confédérés CGT ;

L'union départementale des syndicats FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La fiche métier RESEL 8 ressortissant de l'article 7 de l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004, lequel constitue la nouvelle annexe I, est créée et rédigée comme suit :

Fiche métier RESEL 8

| | |
|--------------|----------------------------------|
| FICHE MÉTIER | FAMILLE : RECHERCHE ET SÉLECTION |
|--------------|----------------------------------|

RESEL 8 A Chef de projet laboratoire

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|---|---|
| 6 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 70 | 0 | C |
|---|---|---|---|---|---|----|---|---|

RESEL 8 B Chef de projet laboratoire

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|---|----|
| 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 62 | 0 | AM |
|---|---|---|---|---|---|----|---|----|

A :

- participe à la définition des objectifs du domaine d'activité en menant des missions d'animation et de coordination de différentes activités ;
- assume la conduite de projets de recherche et développement ;
- contribue à l'évolution des méthodologies et des techniques du laboratoire.

B :

- assume la conduite de projets de recherche et développement et contribue à l'évolution des méthodologies et des techniques du laboratoire.

Rattaché à un responsable de laboratoire.

Activités dominantes

Analyse la problématique de chaque projet et propose des solutions adaptées (outils, méthodes...) ;

Assure l'organisation, la mise en place et la validation des développements dont il a la charge ;

Assure la veille bibliographique et technologique nécessaire à ses travaux ;

Fait partager les connaissances et les savoir-faire acquis dans les projets aux autres membres du laboratoire.

Compétences

A :

- formation minimum bac + 5 ou expérience significative reconnue dans le domaine d'activité.

B :

- formation minimum bac + 3 ou + 4 ou expérience significative reconnue dans le domaine d'activité.

Capacité d'analyse et de synthèse ;

Créativité et rigueur ;

Capacité pour le travail en équipe ;

Excellente maîtrise de l'anglais ;

Maîtrise des outils informatiques et bio-informatiques ;

Analyses statistiques.

Connaissances

Connaissances scientifiques approfondies en génétique, amélioration des plantes, biotechnologies, chimie et des techniques liées.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire (section d'inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 16 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110230-000511

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
