

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/24 DU 9 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.....	52

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/24

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Bâtiment (Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 24 mars 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements	4
Bâtiment (Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 24 mars 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements	6
Carrières et matériaux (industries [Bourgogne et Franche-Comté, ouvriers, ETAM]) : accord n° 30 du 16 mars 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2011	8
Carrières et matériaux (industries [Champagne-Ardenne, ouvriers, ETAM]) : accord du 14 février 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2011	11
Carrières et matériaux (industries [cadres]) : avenant n° 40 du 3 mars 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2011	14
Commerces de gros : avenant n° 1 du 14 décembre 2010 à l'accord de classification du 5 mai 1992	16
Cuisine (magasins prestataires de services) : avenant « Salaires » n° 5 du 21 avril 2011	25
Enseignement privé hors contrat : avenant n° 10 du 16 mars 2011 relatif à la prévoyance..	27
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 41 du 7 avril 2011 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2011	30
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 42 du 7 avril 2011 relatif à la valeur du point au 1^{er} mai 2011	32
Métallurgie (Jura) : avenant du 2 mai 2011 relatif à la retraite	35
Métallurgie (Jura) : accord du 16 mai 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux rémunérations effectives garanties	38
Roquefort (industrie) : avenant n° 1 du 15 janvier 2010 relatif au contrat à durée indéterminée intermittent	41
Roquefort (industrie) : procès-verbal de la commission paritaire du 6 juillet 2010	42
Roquefort (industrie) : avenant n° 2 du 7 juillet 2010 relatif au travail de nuit	45
Roquefort (industrie) : avenant n° 3 du 7 juillet 2010 relatif au congé pour événements familiaux	46
Roquefort (industrie) : avenant n° 4 du 7 juillet 2010 relatif au travail un jour férié	47

Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 1-11 du 9 février 2011 relatif au changement d'OPCA.....	48
Vins, jus de fruits, spiritueux : avenant n° 15 du 4 mai 2011 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2011.....	50

Convention collective régionale

BÂTIMENT

IDCC : 2194. – **Ouvriers**

(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

(Aquitaine)

(19 février 2001)

(Bulletin officiel n° 2001-2 bis)

*(Etendue par arrêté du 6 novembre 2001,
Journal officiel du 16 novembre 2001)*

ACCORD DU 24 MARS 2011

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

NOR : ASET1150798M

IDCC : 2194

Les montants des indemnités de petits déplacements applicables, dans la région Aquitaine, aux ouvriers du bâtiment sont fixés comme suit à compter du 1^{er} juillet 2011.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 4 km)	9,00	0,79	0,53
1B (4 à 10 km)	9,00	2,14	1,56
2 (10 à 20 km)	9,00	4,38	2,92
3 (20 à 30 km)	9,00	7,40	4,14
4 (30 à 40 km)	9,00	9,76	5,45
5 (40 à 50 km)	9,00	12,74	6,95

Article 2.6.2 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment d'Aquitaine :

L'indemnité de repas n'est pas due lorsque :

- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle.

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.

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 des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Aquitaine ;

CAPEB Aquitaine ;

FSCOP Aquitaine.

Syndicats de salariés :

URCB CFDT Aquitaine ;

SR FO BTP ;

CFE-CGC BTP Aquitaine.

Convention collective régionale

BÂTIMENT

IDCC : 2195. – Ouvriers

(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

(Aquitaine)

(19 février 2001)

(Bulletin officiel n° 2001-3 bis)

*(Etendue par arrêté du 22 octobre 2001,
Journal officiel du 30 octobre 2001)*

ACCORD DU 24 MARS 2011

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS

NOR : ASET1150799M

IDCC : 2195

Les montants des indemnités de petits déplacements applicables, dans la région Aquitaine, aux ouvriers du bâtiment sont fixés comme suit à compter du 1^{er} juillet 2011.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A (0 à 4 km)	9,00	0,79	0,53
1B (4 à 10 km)	9,00	2,14	1,56
2 (10 à 20 km)	9,00	4,38	2,92
3 (20 à 30 km)	9,00	7,40	4,14
4 (30 à 40 km)	9,00	9,76	5,45
5 (40 à 50 km)	9,00	12,74	6,95

Article 2.6.2 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment d'Aquitaine :

L'indemnité de repas n'est pas due lorsque :

- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle.

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.

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 des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFB Aquitaine ;

CAPEB Aquitaine ;

FSCOP Aquitaine.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC BTP Aquitaine ;

URCB CFDT Aquitaine ;

SR FO BTP.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD N° 30 DU 16 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2011
(BOURGOGNE ET FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1150793M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Bourgogne et Franche-Comté,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côte-d'Or (21), Doubs (25), Jura (39), Nièvre (58), Haute-Saône (70), Saône-et-Loire (71), Yonne (89) et Territoire de Belfort (90).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 377
	2	1 397
II	1	1 404
	2	1 425
	3	1 468
III	1	1 475
	2	1 497
	3	1 542
IV	1	1 548
	2	1 572
	3	1 629
V	1	1 634
	2	1 685
	3	1 802
VI	1	1 832
	2	1 904
	3	2 056
VII	1	2 097
	2	2 224
	3	2 423

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Dijon, le 16 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 14 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2011
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1150779M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La FG FO,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ardenne, Aube, Marne et Haute-Marne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 379
	2	1 399
II	1	1 406
	2	1 427
	3	1 470
III	1	1 477
	2	1 499
	3	1 544
IV	1	1 553
	2	1 578
	3	1 634
V	1	1 639
	2	1 690
	3	1 808
VI	1	1 838
	2	1 910
	3	2 063
VII	1	2 104
	2	2 232
	3	2 431

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de la Marne. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Châlons-en-Champagne.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-2 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 14 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD N° 40 DU 3 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150781M
IDCC : 211

Entre :
L'UNICEM,
D'une part, et
La FG FO ;
La FNCB CFDT,
D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, représentant une revalorisation de 1,8 %, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;

- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d’attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l’année N –1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR ANNUELLE
VIII	1	25 654
	2	32 576
	3	34 612
IX	1	38 684
	2	44 792
X	1	51 918
	2	57 008

Article 4

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

Article 5

Le présent avenant concerne l’ensemble des industries entrant dans le champ d’application de la convention collective du 6 décembre 1956, à l’exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l’article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud’hommes.

Article 7

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

Fait à Paris, le 3 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

AVENANT N° 1 DU 14 DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DE CLASSIFICATION DU 5 MAI 1992

NOR : ASET1150778M

IDCC : 573

Entre :

L'UCAPLAST ;

La VCI ;

La FEDA ;

La FEDIN ;

La FNGFP ;

L'UNCGFL ;

La FGME ;

Le SNPRS ;

La FNCPLA ;

Le SYNDIGEL ;

La FND ;

L'UPCP ;

La FENSCOPA ;

La CGI ;

La NAVSA ;

Le SNDCP ;

La FNAS,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de :

- réviser l'annexe A « Liste des emplois repères avec leur définition » et l'annexe B « Classement des emplois repères » de l'accord « Classification » du 5 mai 1992 ;
- créer une nouvelle filière technique.

A compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant, les annexes A et B de l'accord de classification du 5 mai 1992 cesseront donc de recevoir application et seront remplacées par les dispositions figurant à l'article 2 ci-dessous.

Les autres dispositions de l'accord du 5 mai 1992 sont inchangées et demeurent en vigueur.

Article 2

Articles révisés

Le présent avenant annule et remplace les annexes A et B de l'accord du 5 mai 1992 dans les conditions suivantes.

Article 3

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Article 5

Publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

LISTE DES EMPLOIS REPÈRES AVEC LEUR DÉFINITION

Filière administrative et services généraux

Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
Agent de propreté : Accomplit des travaux de nettoyage et de propreté.	I
Gardien : Assure la surveillance des locaux.	I
Employé de bureau : Exécute les travaux administratifs courants. Il est capable d'utiliser le matériel afférent à son emploi dans le respect des procédures qui y sont liées.	II
Employé administratif : Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations administratives pures, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.	III
Agent de comptabilité : Enregistre les opérations courantes de comptabilité selon les procédures qui lui sont indiquées, assure le suivi des comptes dont il a la charge et leur correspondance avec la comptabilité générale ; identifie et signale les écarts.	III
Assistant administratif : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations courantes en l'absence des cadres du service.	IV
Agent de comptabilité qualifié : En sus des attributions de l'agent de comptabilité, est habilité à instruire et mener à bonne fin les dossiers comptables dont il a la charge.	IV
Agent d'exploitation informatique : Possède la connaissance du fonctionnement d'un ensemble informatique pour surveiller le système, pour déceler les anomalies et pour réparer les pannes courantes.	IV
Assistant administratif qualifié : Assure le secrétariat administratif ; participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service ; est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci ; est capable d'assurer les opérations complexes en l'absence des cadres du service.	V
Comptable : Enregistre ou fait enregistrer, sous sa responsabilité, toutes les opérations comptables, ajuste et justifie les soldes des comptes du plan comptable général dont il a la charge. Peut préparer l'ensemble des comptes nécessaires à l'établissement du bilan.	V
Informaticien qualifié : Il développe et exploite, le cas échéant, les moyens et gros systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel. Il assure la maintenance.	V

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
<p>Assistant de direction :</p> <p>Assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre de direction, en prépare les éléments de travail (documents d'analyse, tableaux de bord ...) et rédige la correspondance sur indications sommaires.</p>	VI
<p>Informaticien hautement qualifié :</p> <p>Il développe et exploite des systèmes informatiques aussi bien au niveau matériel que logiciel, et assure la maintenance. En plus, il mène des études de mise en œuvre, coordonne des activités diversifiées et peut assumer des fonctions d'encadrement.</p>	VI

Filière logistique

Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
<p>Employé de magasinage :</p> <p>Effectue des travaux de manutention et de rangement simples selon des consignes précises, sans utilisation de chariot élévateur automoteur porté.</p>	I
<p>Employé de conditionnement :</p> <p>Employé de magasinage employé habituellement à des travaux de conditionnement.</p>	I
<p>Cariste :</p> <p>Employé de magasinage dont l'activité est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.</p>	II
<p>Préparateur :</p> <p>Prépare les commandes clients de produits identifiés, contrôle et enregistre les quantités à livrer. Participe à la manutention, au rangement ou à l'emballage des produits.</p>	II
<p>Emballeur-empaqueteur :</p> <p>Effectue les travaux d'emballage spécialisé nécessités par certains modes de livraison ou d'expédition.</p>	II
<p>Chauffeur-livreur :</p> <p>Effectue des livraisons en parfait état suivant la tournée fixée. Assure les contrôles nécessaires au bon fonctionnement de son véhicule. Peut être employé au magasin ou participer au chargement de son véhicule.</p>	II
<p>Cariste qualifié :</p> <p>Employé de magasinage qui maîtrise les procédures et prend des initiatives pour s'adapter aux situations. Son activité principale est le déplacement des charges au moyen de tous chariots automoteurs/gerbeurs portés, dont il assure l'entretien courant. Il doit posséder les habilitations définies par la réglementation en vigueur.</p>	III
<p>Préparateur-vendeur :</p> <p>Préparateur appelé à être en contact direct avec la clientèle pour des opérations de vente courante.</p>	III
<p>Réceptionnaire-vérificateur :</p> <p>Employé de magasinage apte à vérifier et à enregistrer la conformité qualitative et quantitative des livraisons reçues ou des expéditions préparées.</p>	III
<p>Assistant-apporteur :</p> <p>Recueille de façon automatique les quantités à commander à partir des données qui lui sont fournies et émet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours.</p>	III
<p>Chauffeur-livreur qualifié :</p> <p>Chauffeur-livreur ayant la responsabilité du chargement de son véhicule et de l'organisation de sa tournée, suivant la périodicité prévue.</p>	III
<p>Assistant à la gestion des stocks :</p> <p>Détermine les quantités à commander à partir des données dont il dispose. Emet les commandes correspondantes. Participe au suivi, à la relance et au contrôle des commandes en cours. Assiste le gestionnaire des stocks dans l'optimisation de la gestion des stocks.</p>	IV

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
<p>Chauffeur-livreur avec action commerciale :</p> <p>Chauffeur-livreur qualifié capable de donner à la clientèle les informations susceptibles de l'inciter à passer ou à renouveler des commandes et de recueillir auprès d'elle les éléments pouvant influencer sur l'action commerciale de l'entreprise.</p>	IV
<p>Gestionnaire de stocks :</p> <p>Assure la gestion équilibrée de la gamme d'articles qui lui est confiée. Détermine, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, les quantités à tenir en stock pour concilier la satisfaction des besoins de la clientèle avec les objectifs de rotation de la société et les contraintes du fournisseur. En liaison avec les services administratifs, suit les commandes en cours et les relance si nécessaire.</p>	V
<p>Magasinier principal :</p> <p>Magasinier qui organise et coordonne, en sus de son propre travail, celui de plusieurs employés sur lesquels il exerce une autorité de compétence (équipe de 5 personnes au plus).</p>	V

Filière commerciale

Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
<p>Personnel d'accueil :</p> <p>Procède à l'accueil des personnes, à la réception des appels téléphoniques. Peut assurer le service du fax, des courriels ou autres travaux administratifs courants.</p>	III
<p>Employé commercial :</p> <p>Employé chargé, sur instructions, de la réalisation d'opérations commerciales, de l'élaboration et de la tenue des dossiers, ainsi que de la correspondance courante s'y rapportant.</p>	III
<p>Employé marketing :</p> <p>Employé chargé, sur instruction, de la réalisation de supports ou opérations de promotion des ventes.</p>	III
<p>Preneur d'ordres, assistant de vente :</p> <p>Dans le cadre de consignes précises, reçoit et enregistre les commandes des clients et les informe des conditions de vente ; il possède une connaissance élémentaire des gammes de produits permettant cette action.</p>	III
<p>Assistant commercial :</p> <p>Assure le secrétariat commercial, participe à l'élaboration et au suivi des données utilisées par son service, est en relation avec les interlocuteurs de celui-ci, est capable d'assurer ses fonctions courantes en l'absence des cadres du service.</p>	IV
<p>Vendeur :</p> <p>Dans le cadre des conditions commerciales fixées par la direction, recueille et suscite les commandes de la clientèle qu'il est chargé d'entretenir ; possède une connaissance suffisante des gammes de produits et des échanges avec la clientèle pour effectuer des ventes de complément, de substitution ou de promotion.</p>	IV
<p>Acheteur :</p> <p>Dans le cadre des orientations définies par la politique générale de l'entreprise, négocie les achats de produits et services, et passe les commandes d'approvisionnement qui relèvent de sa fonction.</p>	IV
<p>Vendeur qualifié :</p> <p>Dans le cadre des objectifs fixés par la direction ou sa hiérarchie, est habilité à négocier avec la clientèle qu'il est chargé de développer ; à cette fin, possède une bonne connaissance des produits et techniques y afférents et maîtrise les techniques de négociation.</p>	V
<p>Acheteur qualifié :</p> <p>Est habilité à rechercher les fournisseurs, peut intervenir dans les négociations tarifaires. Il respecte dans sa mission les orientations définies par la politique générale de l'entreprise.</p>	V
<p>Vendeur hautement qualifié :</p> <p>En fonction d'objectifs généraux donnés par la direction et son appréciation des évolutions du marché, gère et développe une clientèle. Il possède une connaissance technique confirmée des produits et services dont il assure la promotion.</p>	VI
<p>Acheteur hautement qualifié :</p> <p>Maîtrise la fonction des achats de l'entreprise et met en œuvre la politique générale d'achat de l'entreprise.</p>	VI

Filière technique nouvelle

La création de cette filière technique s'inscrit dans le cadre des « Principes généraux » et de la « description du système » de la classification du 5 mai 1992.

Cette filière couvre les salariés chargés d'interventions techniques concernant, selon le cas : l'entretien des locaux et installations, les réparations de service après-vente, les contrôles techniques ou l'adaptation des produits, la réalisation de plans et calculs associés, les prestations de services.

Cette filière couvre différents emplois du domaine des interventions techniques, notamment : aide dépanneur, dépanneur, contrôleur SAV, dessinateur, agent d'étude, aide mécanicien, mécanicien, électricien, chauffagiste, diéséliste, électronicien...

Le niveau d'emploi est déterminé par le niveau de savoir-faire technique.

Tous les postes peuvent être confiés à des hommes ou à des femmes.

EMPLOI ET DÉFINITION	NIVEAU
Aide technique : Effectue des travaux élémentaires au minimum sous le contrôle direct d'un agent technique.	II
Agent technique : Exécute des travaux selon des instructions précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.	III
Agent technique qualifié : Exerce, avec l'autonomie nécessaire, des travaux qualifiés dont certains peuvent être délicats et complexes. Peut être en relation avec la clientèle.	IV
Technicien qualifié : Maîtrise l'ensemble des opérations techniques, délicates et complexes, du diagnostic à l'intervention. Réalise les études et établit les devis. Assure la relation avec la clientèle et les services administratifs et commerciaux de l'entreprise.	V
Technicien hautement qualifié : Met en œuvre des méthodes, procédures et moyens de haute technicité pouvant être à la fois techniques, logistiques, commerciaux et/ou administratifs en vue de l'objectif à atteindre. Cette responsabilité peut aller jusqu'à la coordination d'activités diversifiées et comporter une fonction d'encadrement. Il assure la relation clientèle, du devis à la facturation. Il rend compte de son activité. Il peut être responsable de service ou d'atelier.	VI

ANNEXE B « NOUVELLE »
CLASSEMENT DES EMPLOIS REPÈRES

Vision synoptique. – Classement des emplois repères

NIV.	LOGISTIQUE	COMMERCIAL	ADMINISTRATIF	TECHNIQUE
I	Employé de magasinage Employé de conditionnement		Agent de propreté Gardien	
II	Cariste Préparateur Emballeur-empaqueur Chauffeur-livreur		Employé de bureau	Aide technique
III	Préparateur vendeur Réceptionnaire-vérificateur Assistant approvisionneur Chauffeur-livreur qualifié Cariste qualifié	Personnel d'accueil Employé commercial Employé marketing Preneur d'ordres, assistant de vente	Employé administratif Agent de comptabilité	Agent technique
IV	Assistant à la gestion des stocks Chauffeur-livreur avec action commerciale	Assistant commercial Vendeur Acheteur	Assistant administratif Agent de comptabilité qualifié Agent d'exploitation informatique	Agent technique qualifié
V	Gestionnaire de stocks Magasinier principal	Vendeur qualifié Acheteur qualifié	Assistant administratif qualifié Comptable Informaticien qualifié	Technicien qualifié
VI		Vendeur hautement qualifié Acheteur hautement qualifié	Assistant de direction Informaticien hautement qualifié	Technicien hautement qualifié

Brochure n° 3359

Convention collective nationale
IDCC : 2754. – **MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

AVENANT « SALAIRES » N° 5 DU 21 AVRIL 2011

NOR : ASET1150783M

IDCC : 2754

Entre :

Le SNEC,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique en matière de salaires.

Cet avenant modifie les dispositions générales de ladite convention collective.

Article 2

Portée du présent avenant

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3

Objet

Le présent avenant a pour objet de revaloriser la grille salariale prévue à l'article 14.4 « Salaires minima conventionnels au regard de la classification des catégories de salariés » de la convention collective des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique comme suit :

Pour 151,67 heures par mois, en date d'avril 2011 (base Smic horaire : 9 €).

Valeur du point : 6,97 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
I	1	200	1 393,00
	2	206	1 435,82
	3	210	1 463,70
II	1	220	1 533,40
	2	226	1 575,22
	3	230	1 603,10
III	1	245	1 707,65
	2	250	1 742,50
	3	255	1 777,35
IV	1	270	1 881,90
	2	280	1 951,60
Agents de maîtrise V	1	295	2 056,15
	2	310	2 160,70
Cadres VI	1	335	2 334,95
	2	423	2 948,31
VII		480	3 345,60
VIII		550	3 833,50
IX		600	4 182,00
X			Hors grille

Article 4

Durée. – Dénonciation. – Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Fait à Paris, le 21 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT

AVENANT N° 10 DU 16 MARS 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150777M

IDCC : 2691

Article 1^{er}

Le *b* « Définition de la garantie » de l'article 8.2.3 « Décès » du titre 8 « Prévoyance » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est désormais rédigé comme suit :

« *b*) Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il sera versé aux bénéficiaires un capital dont le montant varie selon qu'il s'agit d'un décès toute cause ou d'un décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle.

1. Décès toute cause

1.1. Définition du décès toute cause

Est un décès toute cause le décès dont la cause n'est ni un accident du travail, ni un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

1.2. Montant du capital décès toute cause :

	PERSONNEL CADRE	PERSONNEL NON CADRE
Montant du capital de base	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	50 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	

2. Décès résultant d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle

2.1. Définitions de l'accident de travail, de trajet et de la maladie professionnelle

Accident du travail :

Est un accident du travail l'accident survenu dans les conditions posées par l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

“Est considéré comme accident du travail, quelle qu’en soit la cause, l’accident survenu par le fait ou à l’occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d’entreprise.”

Accident de trajet :

Est un accident de trajet l’accident survenu dans les conditions des 1° et 2° de l’article L. 411-2 du code de la sécurité sociale à savoir l’accident survenu pendant le trajet d’aller et de retour entre :

1° La résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d’ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d’un covoiturage régulier ;

2° Le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d’une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n’a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l’intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l’emploi.

Maladie professionnelle :

Sont considérées comme maladies professionnelles les maladies répondant aux exigences de l’article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, et notamment celles prévues à l’alinéa 2 de cet article à savoir : “Est présumée d’origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.”

2.2. Montant du capital

En cas de décès du salarié par accident du travail ou de trajet ou par maladie professionnelle, le montant du capital est alors de :

	PERSONNEL CADRE	PERSONNEL NON CADRE
Montant capital de base	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès	400 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès
Majorations pour enfants à charge (voir art. 8.2.6)	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge	100 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès par enfant à charge
Capital supplémentaire	200 % du salaire brut des 12 mois précédant le décès limité à la tranche A	

Article 2

L’article 8.2.3 « Décès » du titre VIII de la convention collective nationale de l’enseignement privé hors contrat est complété comme suit :

« e) Frais d’obsèques

Lors du décès du salarié, de son conjoint, de l’un ou plusieurs de ses enfants à charge au sens de l’article 8.2.6 du titre VIII de la présente convention collective, il est versé à la personne ayant acquitté les frais d’obsèques un capital d’un montant égal à un plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, pour chacun des décès. »

Article 3

L’article 8.2.3 d « Double effet » est désormais rédigé comme suit :

« Le décès postérieur ou simultané du conjoint non participant non remarié de l’assuré, survenant avant son 60^e anniversaire, entraîne le versement, au profit des enfants encore à charge à la date de son décès, du capital mentionné au b 1.2 du présent article. »

Article 4

L'article 8.2.4 « Rente éducation » est désormais libellé comme suit : « Rente éducation ou de conjoint ».

Article 5

L'article 8.2.4 *b* « Définition de la garantie » est désormais rédigé comme suit :

« En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue (IPA 3^e catégorie) d'un salarié, il sera versé au profit de chaque enfant à charge (cf. art. 8.2.6) une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- 6 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de moins de 6 ans ;
- 9 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de 6 ans à 16 ans ;
- 15 % du salaire annuel de référence par enfant âgé de plus de 16 ans, et ce jusqu'à 18 ans ou 25 ans (en cas de poursuite d'études).

Lorsque à la date du décès du salarié, ou de son classement en invalidité permanente et absolue, celui-ci n'avait pas ou plus d'enfants à charge, une rente temporaire de conjoint est substituée à la rente éducation prévue ci-dessus.

Le montant de la rente temporaire de conjoint est de 10 % du salaire de référence. Elle est versée pendant une période de 5 années.

Il faut entendre par conjoint pour l'attribution de la rente temporaire de conjoint l'époux ou l'épouse du participant, non divorcé(e) par un jugement définitif mais aussi par assimilation, le concubin lorsque à la date du décès du participant le concubinage était notoire et permanent à savoir qu'il peut être justifié d'une communauté de vie d'au moins 2 ans. Les concubins ne doivent pas être par ailleurs mariés ou pacsés avec un tiers. Est également assimilé au conjoint le partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité conclu depuis au moins 2 ans à la date du décès du participant. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un pacs, le délai de 2 ans de vie commune n'est pas exigé.

La présente définition de la notion de conjoint s'applique également aux garanties décès et double effet. »

Article 6

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Article 7

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} juillet 2010.

Fait à Paris, le 16 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNEPL.

Syndicats de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SYNEP CFE-CGC ;

FNEC FP FO ;

SNEPL CFTC.

Convention collective départementale
IDCC : 860. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Finistère)
(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)
(Etendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 41 DU 7 AVRIL 2011
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2011
NOR : ASET1150795M
IDCC : 860

Entre :
L'UIMM Finistère,

D'une part, et
La CFDT ;
La CFTC,

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

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuel (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sont fixés à partir de l'année 2011 dans le barème annexé au présent avenant.

Article 2

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

Article 3

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Brest, le 7 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour l'année 2011

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA 2011
I	1	140	16 560
	2	145	16 640
	3	155	16 740
II	1	170	16 990
	2	180	17 160
	3	190	17 610
III	1	215	17 830
	2	225	17 940
	3	240	18 550
IV	1	255	19 360
	2	270	20 380
	3	285	21 240
V	1	305	22 430
	2	335	24 540
	3	365	26 810
		395	29 060

Convention collective départementale

**IDCC : 860. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Finistère)
(9 avril 1976)**

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)
(Etendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

**AVENANT N° 42 DU 7 AVRIL 2011
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} MAI 2011**

NOR : ASET1150796M
IDCC : 860

Entre :

L'UIMM Finistère,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} mai 2011 pour la rémunération due au titre du mois de mai, la valeur du point, base 151,67 heures, servant à déterminer la grille des rémunérations minimales hiérarchiques pour une durée du travail de 35 heures de travail effectif par semaine, est fixée à 4,20 €.

Article 2

A la date de prise d'effet du présent accord, le barème reproduit ci-après devra être adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié et, le cas échéant, devra supporter les majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Les conditions d'application des rémunérations minimales hiérarchiques sont définies à l'article 15 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

Les barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques comprennent les majorations de 5 % pour le personnel ouvrier et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Brest, le 7 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2011.

Base 35 heures.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par l'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Finistère.

Valeur du point : 4,20 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier	AGENTS de maîtrise	ADMINISTRATIFS
I	1	140	617,40			588
	2	145	639,45			609
	3	155	683,55			651
II	1	170	749,70			714
	2	180				756
	3	190	837,90			798
III	1	215	948,15	966,21	903	903
	2	225				945
	3	240	1 058,40	1 078,56	1 008	1 008
IV	1	255	1 124,55	1 145,97	1 071	1 071
	2	270	1 190,70			1 134
	3	285	1 256,85	1 280,79	1 197	1 197
V	1	305		1 370,67	1 281	1 281
	2	335		1 505,49	1 407	1 407
	3	365		1 640,31	1 533	1 533
		395		1 775,13	1 659	1 659

Convention collective
IDCC : 1809. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
SIMILAIRES ET CONNEXES
(Jura)
(5 avril 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-17 bis)
(Etendue par arrêté du 12 octobre 1994,
Journal officiel du 23 octobre 1994)

AVENANT DU 2 MAI 2011

RELATIF À LA RETRAITE

NOR : ASET1150785M
IDCC : 1809

Entre :

L'UIMM Jura,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au titre « Indemnité de départ à la retraite » se substitue le titre suivant : « Indemnité de départ et mise à la retraite ».

Concernant l'article 35, l'intitulé suivant est créé : « Départ volontaire à la retraite ».

L'article 35 est désormais rédigé comme suit :

« Article 35

Départ volontaire à la retraite

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.

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.

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

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

Article 2

A la suite de l'article 35 est créé un article 35 *bis* intitulé « Mise à la retraite » rédigé comme suit :

« Article 35 *bis*

Mise à la retraite

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.

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.

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 26 des dispositions communes, 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. 12431-1, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 3

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4

Le présent avenant est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Dole, le 2 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 1809. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
SIMILAIRES ET CONNEXES
(Jura)
(5 avril 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-17 bis)
(Etendue par arrêté du 12 octobre 1994,
Journal officiel du 23 octobre 1994)

ACCORD DU 16 MAI 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES

NOR : ASET1150784M
IDCC : 1809

Entre :

L'UIMM Jura,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

A compter du 1^{er} mai 2011, la valeur du point est fixée à 4,48 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2

Rémunérations effectives garanties (REG)

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles – rémunérations effectives garanties (REG) – sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1^{er} de l'avenant « Mensuels », à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème des rémunérations effectives garanties (REG)

(En euros.)

COEFFICIENT	REG
140	16 540
145	16 552
155	16 619
170	16 684
180	16 742
190	16 905
215	17 399
225	17 598
240	18 787
255	19 490
270	20 256
285	21 258
305	22 387
335	24 395
365	26 569
395	27 765

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures, sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination des REG

Pour la détermination des REG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la rémunération effective garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération effective garantie telle que définie ci-dessus.

Article 3

Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} mai 2011.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Dépôt

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Dole, le 16 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 1 DU 15 JANVIER 2010
RELATIF AU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE INTERMITTENT
NOR : ASET1150792M
IDCC : 2891

Entre :
La FSIR,
D'une part, et
La CGT ;
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFE-CGC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties conviennent de rectifier l'article 5.1 suite à une erreur de rédaction. En conséquence, l'article 5.1 de la convention collective de Roquefort est modifié par le présent avenant comme suit :

Modification de l'article 5.1 « Contrat à durée indéterminée intermittent (CD2I) » :

Les 2^e, 3^e et 6^e alinéas de cet article sont modifiés comme suit :

« Il prévoit, sur la saison définie à l'article 5.0, la période travaillée et la période non travaillée durant laquelle le contrat est suspendu sans rupture (art. L. 3123-31 du code du travail).

Le contrat de travail fixera la durée annuelle minimale travaillée sur la saison.

Toutefois, le personnel lié à l'activité touristique pourra se voir proposer des périodes travaillées et non travaillées.

Pendant la période non travaillée, le salarié a la possibilité d'occuper un autre emploi sous réserve de respecter l'obligation de discrétion à laquelle il est tenu. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 15 janvier 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)**

**PROCÈS-VERBAL DE LA COMMISSION PARITAIRE
DU 6 JUILLET 2010**

NOR : ASET1150787M

IDCC : 2891

I. – Approbation du dernier compte rendu

En préambule, M. fait un bilan de l'inflation : on est à - 0,6 % à fin juin 2010.

Le collège des salariés demande à ce qu'une précision soit apportée concernant le rattrapage de l'inflation mois par mois.

Les parties sont d'accord pour que la comparaison de l'inflation (indice 4018 E) se fasse sur une base « 100 » au 1^{er} décembre et d'imputer l'inflation mensuelle sur cette base pour avoir un atterrissage à fin novembre.

II. – Prime de vacances

Le collège des salariés demande à ce que la majoration prime de vacances pour enfant à charge de moins de 19 ans soit modifiée pour la « rallonger » jusqu'à 21 ans afin qu'il y ait une harmonie dans les différents chapitres faisant référence à l'âge des enfants (ex. : annexe V « Fromage du personnel »).

Le collège des employeurs fait remarquer que suite à la réécriture de la convention collective, cet article avait déjà été modifié afin que la 18^e année d'anniversaire puisse être réglée et de ce fait on avait notifié « moins de 19 ans au lieu de moins de 18 ans ».

Il rappelle aussi que lors de la commission paritaire de juillet 2009, il avait été décidé de revaloriser cette prime de 1 point par an sur les années 2010, 2011 et 2012.

Suite à ces deux revalorisations, explique que les industriels ne sont pas d'accord pour l'améliorer à nouveau.

III. – Augmentation de la prime de présence

Pour mémoire, la prime de présence a été instaurée lors de la paritaire de juillet 2002 afin de récompenser l'assiduité au travail.

Le collège des salariés demande à ce que la première absence de la personne n'entraîne pas la diminution de 1/4 du montant de la prime.

Les employeurs insistent sur le fondement de cette prime qui est distribuée aux présents et non aux absents et décident de ne pas y toucher pour l'instant.

IV. – Heures de nuit : possibilité de pouvoir récupérer la majoration en temps (banque heures fériés et à 50 %)

D. précise que l'on ne peut pas avantager les personnes qui récupèrent cette majoration en temps, c'est illégal.

Les deux collèges s'entendent pour compléter l'article 9.5 avec l'alinéa suivant :

« Après demande écrite du salarié, cette majoration sera transformée en temps à récupérer. Ce choix, à l'année civile, sera renouvelé par tacite reconduction. »

V. – Augmentation du coefficient (grille classification, classe B)

Pour mémoire, la classe B dont le coefficient plancher est de 166 a un salaire de base hors ancienneté de 1 472 €, ce qui fait 129 € au-dessus du Smic.

Le collège des salariés constate que ce coefficient qui est le minimum de cette catégorie touche beaucoup de personnes et qui malheureusement n'auront pas la possibilité d'évoluer.

Il faudrait envisager de travailler à nouveau cette grille afin de faire des « marches » moins importantes entre les différentes classes afin de ne pas figer cette catégorie et leur accorder une certaine reconnaissance.

Les employeurs rappellent que pour récompenser la fidélité dans l'entreprise il y a déjà la prime d'ancienneté. Le coefficient étant lié au poste, si la personne ne change pas de poste, son coefficient n'évoluera malheureusement pas.

VI. – Congé ancienneté (art. 6.1) : 3 jours supplémentaires après 24 ans de service

Les salariés pensent que cette population devrait pouvoir bénéficier d'un jour supplémentaire au titre de l'ancienneté étant donné que, d'après les réformes gouvernementales, il faudra travailler de plus en plus tard.

Les industriels sont d'accord pour en reparler à la commission paritaire de décembre afin que chacun de son côté puisse estimer le coût supplémentaire.

VII. – Mise en œuvre de la classification AM dans la convention collective de Roquefort

Les personnes concernées par cette classification sont celles qui ont un coefficient compris entre 210 et 299 inclus.

M. explique qu'il serait dommage de commencer un chantier alors que la FNIL doit rendre sa copie fin novembre 2010. Nous avons tout intérêt à travailler conjointement avec la FNIL pour leur méthode de cotation sur les différents postes.

Un état des lieux sera fait dans chaque industrie afin d'avoir un recensement de cette population pour la prochaine paritaire de décembre.

VIII. – Questions diverses

La prochaine commission paritaire est fixée à la date du jeudi 23 décembre 2010.

Modification de l'article 6.4

« Mariage du salarié ou Pacs :

– moins de 1 an d'ancienneté : 4 jours ouvrés ;

– après 1 an d'ancienneté : 6 jours ouvrés.

Les deux événements ne peuvent se cumuler pour un même couple. »

Modification du 3^e alinéa de l'article 8.2

« Par dérogation à l'article 9.6 de la présente convention, les heures travaillées un jour férié, à l'exception du 1^{er} Mai, donneront lieu à un repos compensateur d'une durée équivalente. Ce repos

pourra être pris avec l'accord de la hiérarchie pendant la saison. S'il n'a pas été pris, ce repos sera payé sous la forme d'une indemnité en fin de saison. »

Article 8.6 : étendre la majoration au férié pour le personnel lié à l'activité touristique.

A l'heure actuelle, le férié est récupéré (8 heures normales + 8 heures majorées).

Il est à noter que la majoration existe déjà et que le personnel des visites souhaite conserver la récupération.

La représentativité syndicale :

- d'après la loi du 20 août 2008, est considéré comme syndicat représentatif un syndicat qui a obtenu 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des élections CE titulaires ;
- sont concernées par ces élections : Société des caves (sauf St Georges et Massegros), G. Coulet et fromageries Papillon.

Les établissements G. Coulet ont eu leurs dernières élections le 19 avril 2007, et l'organisation syndicale FO a été élue avec 86 suffrages valablement exprimés.

Sur Roquefort, toutes industries confondues :

- FO représente 23,13 % ;
- CFDT représente 25,46 % ;
- CGT représente 41,62 % ;
- CGC représente 39,80 % (tous collèges 9,79 %).

L'ordre du jour étant épuisé et plus personne ne demandant la parole, la séance est levée à 12 h 45.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FSIR.

Syndicats de salariés :

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

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 2 DU 7 JUILLET 2010

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET1150788M

IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont mis d'accord pour que les salariés puissent récupérer en temps les heures travaillées de nuit. En conséquence, l'article 9.5 de la convention collective de Roquefort est modifié par le présent avenant comme suit.

Modification de l'article 9.5 « Travail de nuit » :

Le 2^e alinéa de cet article est complété comme suit :

« Après demande écrite du salarié, cette majoration sera transformée en temps à récupérer. Ce choix, à l'année civile, sera renouvelé par tacite reconduction. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 7 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 3 DU 7 JUILLET 2010
RELATIF AU CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX
NOR : ASET1150789M
IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires décident d'étendre le congé pour événements familiaux dans le cas du Pacs de salarié et de modifier l'article 6.4 « Congé pour événements familiaux » comme suit :

« Mariage du salarié ou Pacs :

– moins de 1 an d'ancienneté : 4 jours ouvrés ;

– après 1 an d'ancienneté : 6 jours ouvrés.

Les deux événements ne peuvent se cumuler pour un même couple. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 7 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 2891. – INDUSTRIE DE ROQUEFORT
(15 juillet 2009)

AVENANT N° 4 DU 7 JUILLET 2010

RELATIF AU TRAVAIL UN JOUR FÉRIÉ

NOR : ASET1150790M

IDCC : 2891

Entre :

La FSIR,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une erreur de rédaction s'est glissée dans le 3^e alinéa de l'article 8.2, il faut lire :

« Par dérogation à l'article 9.6 de la présente convention, les heures travaillées un jour férié, à l'exception du 1^{er} Mai, donneront lieu à un repos compensateur d'une durée équivalente. Ce repos pourra être pris avec l'accord de la hiérarchie pendant la saison. S'il n'a pas été pris, ce repos sera payé sous la forme d'une indemnité en fin de saison. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 7 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale
IDCC : 1261. – **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 1-11 DU 9 FÉVRIER 2011
RELATIF AU CHANGEMENT D'OPCA

NOR : ASET1150791M
IDCC : 1261

PRÉAMBULE

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie marque une nouvelle étape du processus de réforme du système français de formation professionnelle continue. Cette loi prévoit notamment que les agréments des OPCA et OPACIF soient réexaminés au 1^{er} janvier 2012.

Habitat Formation, OPCA actuel de la branche, ne déposera pas de demande d'agrément.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2.2 « OPCA » du chapitre VIII « Formation professionnelle »

L'article 2.2 « OPCA » du chapitre VIII « Formation professionnelle » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent.

« 2.2. OPCA

Uniformation est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche. Tous les employeurs de la branche y effectuent le versement de leur contribution conformément aux taux précisés aux articles 2.3 et 2.4, dans le respect des dispositions légales. »

Article 2

Substitution

La mention « Uniformation » se substitue à « Habitat Formation » dans tous les textes conventionnels.

Article 3

Extension et entrée en vigueur

Les signataires demandent l'extension du présent protocole d'accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 9 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAECSO.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FNSAC CGT ;

FSS CFTC ;

FFSAS CFE-CGC.

Brochure n° 3029

Convention collective nationale

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

AVENANT N° 15 DU 4 MAI 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2011

NOR : ASET1150782M

IDCC : 493

Entre :

Le CNICGV,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima professionnels applicables à compter du 1^{er} avril 2011 sont fixés conformément au barème suivant :

Base 151,67 heures (35 heures par semaine)

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MENSUEL
1 A	1 371
1 B	1 396
1 C	1 407
2 A	1 418
2 B	1 430
2 C	1 446
3 A	1 474
3 B	1 501
3 C	1 529

POSITION	SALAIRE MENSUEL
4 A	1 547
4 B	1 611
5 A	1 695
5 B	1 724
5 C	1 824
6 A	1 965
6 B	2 086
7 A	2 066
8 A	2 249
9 A	2 539
9 B	3 248
10 A	3 969

Article 2

Les parties signataires conviennent de se revoir à partir de la fin du mois d'octobre 2011 dans l'hypothèse où un contexte inflationniste très important rendrait nécessaire l'examen d'éventuels aménagements de la grille ci-dessus.

Article 3

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère compétent ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 4 mai 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° 2011/24

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura) : accord du 1 ^{er} janvier 2011 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle d'animateur(trice) d'espace de vente....	54
Coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura) : avenant n° 19 du 1 ^{er} janvier 2011 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance.....	59
Coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura) : avenant n° 20 du 1 ^{er} janvier 2011	72

Convention collective

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

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

**ACCORD DU 1^{ER} JANVIER 2011
RELATIF À LA CRÉATION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
D'ANIMATEUR(TRICE) D'ESPACE DE VENTE**

NOR : *AGRS1197077M*
IDCC : 8435

Entre :

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

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;
L'UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain ;
L'UR CFTC de Franche-Comté ;
L'UD CFTC de l'Ain ;
L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;
L'UD CGT-FO de l'Ain ;
L'UR CFE-CGC de Franche-Comté ;
L'UNSA agriculture-agroalimentaire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un certificat de qualification professionnelle d'animateur(trice) d'espace de vente de coopérative fruitière.

Le certificat de qualification professionnelle est un diplôme de branche qui certifie le niveau de compétences de l'animateur(trice) d'espace de vente d'une fruitière.

En premier chef, le CQP est aussi une reconnaissance nationale qui est délivrée par la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) créée par l'accord du 22 février 2006. La CPNIEFP s'appuiera sur la commission mixte paritaire de la convention collective des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura pour statuer sur les compétences des animateurs(trices).

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord à vocation à s'appliquer aux salarié(e)s des entreprises dont l'activité principale relève du secteur des coopératives fruitières fromagères figurant au n° 1051 C, des EURL au n° 4729 Z, des groupements d'employeurs au n° 7830 Z, des CUMA au n° 4941 B en référence à la nouvelle nomenclature des activités française (NAF).

Article 2

Création et objectifs du CQP

Création

Le métier de vendeur(se) en coopérative fruitière a connu ces dernières années des mutations importantes liées aux évolutions des contextes tant économique que technique, environnemental, et organisationnel, nécessitant un profil professionnel allant bien au-delà de l'action de vente, car exigeant de plus en plus souvent la mise en œuvre :

- de compétences nouvelles en termes d'achat et de gestion des produits et des contraintes associées ;
- de comportements professionnels et d'initiatives personnelles visant à optimiser l'offre produit et la vente, soit en magasin, soit par d'autres circuits.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc eu à cœur de construire une réponse adaptée aux évolutions observées et aux perspectives prévisibles pour ce métier.

Partant d'une étude comparative des compétences mises en œuvre auprès de différentes vendeur(se)s expérimenté(e)s sur des sites des régions de productions des différentes AOP, ils ont décidé de la mise en place d'un dispositif qualifiant prenant la forme d'un certificat de qualification professionnelle.

Objectifs

Les objectifs du certificat de qualification professionnelle concourent aux enjeux actuels d'évolution des fruitières :

- définir les contenus des emplois ;
- contribuer au développement de la compétence professionnelle des salarié(e)s ;
- reconnaître la compétence des salarié(e)s au regard des enjeux de la profession et de la branche ;
- développer un ensemble de formations qualifiantes ;
- construire un dispositif innovant de formation reposant sur les principes d'individualisation, (positionnement préalable, parcours adaptés), de modularisation, d'adaptation (reconnaissance, des spécificités des entreprises et des régions) et de validation ;
- faciliter la gestion des ressources humaines dans les fruitières.

Article 3

Conditions d'éligibilité et bénéficiaires du CQP

Le certificat de qualification professionnelle d'animateur(trice) d'espace de vente de coopérative fruitière est ouvert aux candidat(e)s répondant aux critères suivants :

- être titulaire d'un poste de vendeur(se) en contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté de 2 ans révolus dans le coefficient 220 de la convention collective, dans une EURL ou un magasin de vente de l'Ain, du Doubs et du Jura, exerçant leur activité à temps partiel ou à temps complet ;
- réaliser tout ou partie des activités citées au-delà du niveau 220, justifiant ainsi leur situation par rapport au niveau 240 et donc la candidature au CQP (voir document joint en annexe V « Niveaux de compétences ») ;
- maîtriser les compétences correspondantes, énumérées dans le référentiel de compétences et définissant la qualification en termes de savoir-faire, comportements et connaissances associées ;
- les candidat(e)s remplissant les conditions cumulatives énumérées ci-dessus pourront se présenter au CQP sur la base du volontariat.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande écrite du candidat(e), l'employeur devra lui adresser les documents suivants :

- un dossier de renseignement individuel ;
- le livret d'auto-positionnement.

Le dossier de candidature devra être cosigné par le gérant ou le représentant de la coopérative (après consultation du conseil d'administration).

Les candidat(e)s devront ensuite retourner leur dossier au service formation de la FDCL du Doubs dans les meilleurs délais.

L'employeur pourra refuser l'accès à la démarche si les conditions d'éligibilité citées précédemment ne sont pas remplies.

La mise en œuvre de la démarche pourra être reportée dans certains cas, notamment au regard des difficultés liées à l'organisation de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur devra fournir par écrit les arguments circonstanciés ou motivés du report de la demande.

Article 4

Méthode de conception et élaboration

La méthodologie retenue par les partenaires signataires du présent accord s'est appuyée sur une conception de la compétence professionnelle en tant que combinaison des ressources de l'environnement de travail et des ressources incorporées des personnes au travail.

Aussi la préparation du dispositif de certificat de qualification professionnelle s'est-elle appuyée sur une étude de terrain de l'emploi d'animateur(trice) d'espace de vente tel qu'il est réellement pratiqué dans trois départements (Ain, Doubs et Jura) ainsi que dans les différents types de magasin associés aux fruitières, et tenant compte des évolutions nécessaires et souhaitées des structures « emploi-cible ».

Documents

C'est ainsi qu'ont été élaborés successivement et validés par la commission mixte paritaire :

- un « référentiel métier » définissant l'emploi, ses conditions d'exercice, ses missions, ses activités, ses tâches, tant pour le cœur de métier que pour les activités complémentaires qui le constituent (document joint en annexe I) ;
- un « référentiel de compétences » identifiant les compétences constitutives de l'emploi, tant en termes de ressources matérielles de l'environnement à mobiliser qu'en termes de ressources pro-

pres : savoir-faire, connaissances associées, aptitudes et qualités comportementales (document joint en annexe II).

Validé par les partenaires sociaux de la branche, ce document de base permet de préciser les objectifs qui expriment le comportement professionnel global attendu et mis en œuvre en situation de travail ;

- une procédure définissant :
 - les contenus et l’organisation du dispositif d’accès à la qualification (document joint en annexe III) ;
 - le protocole d’évaluation (document joint en annexe IV) garantissant l’unicité de la méthodologie de reconnaissance et de validation des niveaux de compétences pour l’attribution de la qualification (document joint en annexe V).

Ce référentiel est organisé en 5 missions :

- organisation et animation de l’espace de vente ;
- vente ;
- gestion ;
- qualité, hygiène, sécurité et environnement ;
- accueil, communication.

Article 5

Mise en œuvre

A. – Procédure

Le certificat de qualification professionnelle s’obtient à l’issue d’une procédure d’évaluation des compétences mises en œuvre en situation d’exercice de l’activité, identifiée et présentée dans un document « Démarche de reconnaissance et de validation » (document joint en annexe III).

B. – Mise en œuvre et suivi

L’initialisation et le déroulement de cette procédure reviennent à la FDCL 25, en collaboration permanente avec la commission mixte paritaire, par la mise en place d’un groupe de pilotage représentatif de ladite commission, et dont le rôle est également défini dans les compléments du document « Démarche », partie relative aux acteurs (document joint en annexe III).

Composition du groupe de pilotage :

- 3 représentants du collège salariés ;
- 3 représentants du collège employeurs ;
- 1 représentant de la FDCL 25.

C. – Evaluation finale. – Validation. – Jury

Les évaluations finales des candidats sont organisées par la FDCL 25, à qui il revient de convoquer les candidats et un jury régional CQP.

Composition du jury

Ce jury est obligatoirement issu de la commission mixte paritaire et composé de :

- 2 représentants des employeurs, à titre délibératoire ;
- 2 représentants des salariés, à titre délibératoire ;
- 1 technicien de l’OPCA2, à titre consultatif ;
- l’organisme accompagnateur, à titre consultatif ;
- 1 représentant administratif FDCL, à titre consultatif.

Il a pour mission de :

- valider les résultats des épreuves d’évaluation qui lui sont soumises ;

- procéder à une évaluation de complément par le biais d'un entretien individuel avec le (la) candidat(e) ;
- statuer sur les propositions d'attribution du CQP ;
- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

Protocole d'évaluation. – Règles à observer pour la validation

La délivrance du certificat de qualification professionnelle repose sur la validation des compétences nécessaires à la maîtrise de chaque activité-clé représentative de l'emploi.

Les règles d'appréciation et de notation des niveaux de maîtrise des compétences sont définies dans un protocole d'évaluation (document joint en annexe IV).

Durée d'un parcours qualifiant

La durée de l'ensemble d'un parcours type de validation n'est ni identifiée ni limitée, le parcours pouvant être réalisé avec ou sans formation complémentaire ; toutefois, la durée de validité des acquis constatés lors du positionnement initial est limitée à 5 ans, à compter de la date de l'épreuve d'observation sur site.

Article 6

Classement du CQP dans la grille de classification professionnelle

Les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle se verront attribuer un coefficient de 240 au regard de la classification des emplois de la convention collective *ad hoc*.

Article 7

Dispositions générales

A. – Financement (OPCA)

L'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles (OPCA2) sera sollicité sur l'ingénierie financière pour la mise en œuvre du CQP.

B. – Entrée en vigueur, suivi et révision de l'accord

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011.

Suivi de l'accord

Le suivi du présent accord sera confié au groupe de pilotage qui rend compte à la commission mixte paritaire des coopératives. Il se réunira chaque année afin de faire le bilan de l'application du présent accord et de proposer éventuellement tout avenant qu'il conviendrait d'adopter pour faire face à toute évolution significative.

Révision de l'accord

Il pourra faire l'objet d'une demande de révision de la part des parties signataires de l'accord, conformément à l'article L. 2222-5 du code du travail.

Article 8

Procédure

Les signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs, DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 1^{er} janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

**AVENANT N° 19 DU 1^{ER} JANVIER 2011
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : AGRS1197078M
IDCC : 8435

Entre :

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

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;
L'UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain ;
L'UR CFTC de Franche-Comté ;
L'UD CFTC de l'Ain ;
L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;
L'UD CGT-FO de l'Ain ;
L'UR CFE-CGC de Franche-Comté ;
L'UNSA agriculture-agroalimentaire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, soucieux de renforcer l'attractivité de la profession et d'améliorer la protection des salariés de la branche en leur permettant d'accéder à une couverture de prévoyance complémentaire sans qu'il soit tenu compte notamment de leur âge ou de leur état de santé, d'une part, et de pallier les difficultés de financement de ce type de régime rencontrées par certaines coopératives, notamment les plus petites, d'autre part, ont décidé d'instituer, au sein de la convention collective du 29 août 2001, un régime de prévoyance collectif et obligatoire s'inscrivant dans le cadre d'un système de mutualisation des risques au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité

sociale permettant d'organiser une solidarité professionnelle au niveau de l'ensemble des coopératives de la branche auprès d'un seul et unique organisme assureur.

Article 1^{er}

Champ d'application. – Durée

Le présent avenant s'intègre à la convention collective régionale. Son champ d'application et sa durée sont donc identiques à ladite convention collective.

Article 2

Objet

Le présent avenant a pour objet d'instituer au sein de la convention collective Régionale, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, un régime de prévoyance collectif et obligatoire ayant pour objet la couverture des salariés de la branche contre les risques décès, incapacité de travail et invalidité.

Article 3

Régime de prévoyance

L'article VIII.2 « Prévoyance » de la convention collective est modifié comme suit :

« Article VIII.2.1

Bénéficiaires du régime de prévoyance

Bénéficient du présent régime les salariés cadres et non cadres des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective régionale des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura du 29 août 2001.

S'agissant d'un régime obligatoire mis en œuvre au sein de la convention collective régionale, les règles qu'il prévoit s'imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés aux coopératives employeurs.

A ce titre, les salariés ne pourront pas s'opposer ni à leur affiliation auprès de l'organisme assureur désigné mentionné à l'article VIII.2.10, ni au précompte de la part salariale des cotisations conformément aux dispositions de l'article VIII.2.9.

Article VIII.2.2

Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive

Article VIII.2.2.1

Capital décès

1. Garantie du personnel non cadre

En cas de décès d'un salarié non cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	150 % du SR (TA / TB)
Majoration du capital par enfant à charge	25 % du SR (TA / TB)
SR : salaire de référence (cf. art. VIII.2.8 pour la définition de la notion de salaire de référence).	

2. Garantie du personnel cadre

En cas de décès d'un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié a la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d'un capital décès simple (option 1), soit le versement d'un capital décès minoré et d'une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

En cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux sur l'option à retenir, l'option 1 capital décès simple s'appliquera d'office.

Option 1. – Capital décès simple

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	400 % du SR (TA / TB)
Majoration du capital par enfant à charge	100 % du SR (TA / TB)
SR : salaire de référence (cf. art. VIII.2.8 pour la définition de la notion de salaire de référence).	

Option 2. – Capital décès minoré + rente éducation

SITUATION DE FAMILLE DU SALARIÉ	MONTANT DU CAPITAL DÉCÈS
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du SR (TA / TB)

ÂGE DES ENFANTS À CHARGE	MONTANT ANNUEL DE LA RENTE ÉDUCATION
Rente éducation par enfant à charge :	8 % du SR (TA / TB)
– de 0 à 10 ans	12 % du SR (TA / TB)
– de 11 à 17 ans	15 % du SR (TA / TB)
– de 18 à 21 ans (*)	
(*) La rente éducation est versée jusqu'au 26 ^e anniversaire de l'enfant s'il poursuit des études. SR : salaire de référence (cf. art. VIII.2.8 pour la définition de la notion de salaire de référence).	

Le montant de la rente éducation versée, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé en fonction de l'âge de l'enfant à charge qui en bénéficie. Le montant de la rente varie donc avec l'âge de cet enfant. Le nouveau montant s'applique à compter du premier versement suivant son anniversaire.

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l'enfant cessera d'être à charge ou lorsqu'il aura atteint 21 ans (ou 26 ans s'il poursuit des études).

Article VIII.2.2.2

Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié. En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut, aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux parents du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire du capital décès, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, soit directement s'ils sont majeurs, soit à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

De la même manière, en cas de décès d'un salarié cadre, si l'option 2 a été retenue, la rente éducation versée au profit de chacun des enfants à charge sera versée directement aux enfants s'ils sont majeurs ou à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

Article VIII.2.2.3

Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles VIII.2.2.1 et VIII.2.2.2 du présent régime, l'enfant à charge est :

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

Article VIII.2.2.4

Garantie double effet

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survenant postérieurement ou simultanément au décès de ce dernier, il sera versé un capital décès supplémentaire égal au montant du capital décès versé lors du décès du salarié (majoration pour enfants à charge comprise).

Ce capital sera réparti par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié et qui étaient initialement à la charge de ce dernier au jour de son décès.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le bénéfice de la garantie double effet n'est accordé qu'à la condition que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soient ni remariés ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

Est considéré comme un décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou de son partenaire de Pacs survenant au cours d'un même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Article VIII.2.2.5

Invalidité permanente totale et définitive

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfants à charge, lui sera versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié.

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive d'un salarié cadre, seule l'option 1 pourra être retenue par le salarié.

Est considéré en état d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié reconnu invalide par le régime de base de la mutualité sociale agricole avec classement en 3^e catégorie d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant un gain ou un profit.

Article VIII.2.2.6

Frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, et le justifiant auprès de l'organisme assureur désigné, une allocation d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

Le montant de cette allocation est strictement limité aux frais réellement engagés.

Article VIII.2.3

Garantie incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la mutualité sociale agricole, le salarié percevra, à l'issue d'une période de franchise fixe de 8 jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du salaire de référence (cf. art. VIII.2.8 pour la définition de la notion de salaire de référence).

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées jusqu'à la date de mise en invalidité par le régime de base de la mutualité sociale agricole et, au plus tard, jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la mutualité sociale agricole, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Dans l'hypothèse où le régime de base de la mutualité sociale agricole réduirait le montant des indemnités journalières qu'il verse, le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué à due concurrence.

Article VIII.2.4

Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

En cas d'invalidité d'un salarié pour cause d'accident ou de maladie donnant lieu à un classement dans l'une des trois catégories d'invalide par le régime de base de la mutualité sociale agricole, le salarié percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par ledit régime de base dans les conditions suivantes :

Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	80 % du SR sous déduction des prestations versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégories
SR : salaire de référence (cf. art. VIII.2.8 pour la définition de la notion de salaire de référence).	

En cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit au versement de prestations par le régime de base de la mutualité sociale agricole, il lui sera versé une pension d'invalidité complémentaire dans les conditions suivantes :

IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale à 66 % ou plus	80 % du SR sous déduction des prestations versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale entre 33 % (inclus) et 66 %	$3/2N \times (80 \% \text{ du SR} - \text{pension d'invalidité brute servie par le régime de base de la mutualité sociale agricole reconstituée})$
SR : salaire de référence (cf. art. VIII.2.8 pour la définition de la notion de salaire de référence).	

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la mutualité sociale agricole, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire sera suspendu en cas de suspension du versement de la pension servie par le régime de base de la mutualité sociale agricole.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la mutualité sociale agricole jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la mutualité sociale agricole ou jusqu'au décès du salarié.

Article VIII.2.5

Ouverture cessation et maintien en cas de suspension du contrat de travail des garanties du régime

Article VIII.2.5.1

Ouverture du droit à prestations

L'ouverture du droit à prestations est conditionné à l'accomplissement par chaque bénéficiaire des formalités administratives exigées par l'organisme assureur désigné (notamment en ce qui concerne les diverses obligations déclaratives, la transmission des pièces justificatives et l'accomplissement des contrôles médicaux).

Les formalités administratives à accomplir en cas de sinistre seront précisées dans une notice d'information établie par l'organisme assureur désigné et remise au salarié par son employeur.

Article VIII.2.5.2

Cessation des garanties

Le droit à garantie au titre du présent régime cesse en cas de rupture du contrat de travail sauf si le salarié bénéficie à cette date de prestations complémentaires de prévoyance versées par l'organisme assureur désigné ; dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article VIII.2.5.3

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole.

Article VIII.2.6

Exclusions

Ne sont pas garanties et n'entraînent donc aucun paiement à la charge ni de l'organisme assureur désigné, ni des employeurs, les conséquences :

- d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur, ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- les accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Article VIII.2.7

Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'éducation) seront revalorisées annuellement dans les conditions prévues par l'organisme assureur désigné.

Article VIII.2.8

Salaire de référence

Pour le calcul des prestations servies par l'organisme assureur désigné, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des salaires soumis aux cotisations de prévoyance et perçus par le salarié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d'une période de référence définie par les quatre trimestres civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence est reconstitué à partir de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

La notion de tranche A (TA) et tranche B (TB) du salaire est définie à l'article 2.9.2 ci-après.

Article VIII.2.9

Cotisations

Article VIII.2.9.1

Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est constituée des éléments de rémunération ou des revenus de remplacement entrant dans l'assiette de calcul des cotisations du régime de base de la mutualité sociale agricole ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'une exonération desdites cotisations.

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

Article VIII.2.9.2

Taux des cotisations

Les cotisations, exprimées en pourcentage des éléments de la rémunération perçue par le salarié entrant dans l'assiette ci-dessus définie, sont les suivantes.

1. Pour le personnel non cadre

GARANTIES	COTISATIONS
Capital décès / double effet / invalidité permanente et définitive	0,27 % (TA / TB)
Frais d'obsèques	0,01 % (TA / TB)
Incapacité de travail	0,96 % (TA / TB)
Invalidité / incapacité permanente professionnelle	0,24 % (TA / TB)
Total	1,48 % (TA / TB)

2. Pour le personnel cadre

GARANTIES	COTISATIONS	
Capital décès / double effet / invalidité permanente et définitive	1,00 % TA	1,00 % TB
Frais d'obsèques		
Incapacité de travail	0,34 % TA	0,82 % TB
Invalidité / incapacité permanente professionnelle	0,16 % TA	0,38 % TB
Total	1,50 % TA	2,20 % TB

Toutefois, les cotisations seront appelées jusqu'au 31 décembre 2013 aux taux suivants :

GARANTIES	COTISATIONS	
Capital décès / double effet / invalidité permanente et définitive	0,80 % TA	0,80 % TB
Frais d'obsèques		
Incapacité de travail	0,34 % TA	0,82 % TB
Invalidité / incapacité permanente professionnelle	0,16 % TA	0,38 % TB
Total	1,30 % TA	2,00 % TB

Ce taux d'appel pourra être revu sans délai par les partenaires sociaux, notamment sur demande de l'organisme assureur désigné en cas de dérive des prestations servies remettant en cause l'équilibre technique du régime.

3. Lexique

Tranche A (TA) : partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

Tranche B (TB) : partie du salaire brut excédant la tranche A, dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article VIII.2.9.3

Répartition des cotisations du régime

1. Pour le personnel non cadre

Les cotisations sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié.

2. Pour le personnel cadre

Les cotisations de la tranche A (TA) sont prises en charge intégralement par l'employeur. Les cotisations de la tranche B (TB) sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié.

Article VIII.2.9.4

Paiement des cotisations

Le versement de la totalité de la cotisation à l'organisme assureur désigné incombe à l'employeur. Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu et devront être versées à l'organisme assureur désigné dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Article VIII.2.10

Organisme assureur désigné

Afin d'assurer la mutualisation des risques couverts les partenaires sociaux désignent AG2R prévoyance, institution de prévoyance relevant du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 35, boulevard Brune, 75014 Paris, membre du groupe AG2R La Mondiale, comme organisme assureur du présent régime.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de la mutualisation seront obligatoirement réexaminées par les partenaires sociaux dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent régime.

Ce réexamen pourra conduire les partenaires sociaux à la reconduction de l'organisme assureur désigné ou à son remplacement par un autre opérateur d'assurance.

Article VIII.2.11

Rapport annuel sur les résultats du régime

L'organisme assureur désigné établit un rapport annuel sur le régime de prévoyance à l'intention des partenaires sociaux.

Ce rapport annuel porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires à l'analyse des résultats et à l'appréciation de l'application du présent régime. Le rapport de l'exercice N doit être présenté, au plus tard, le 31 août de l'exercice N + 1.

L'organisme assureur tiendra informé les partenaires sociaux des éventuelles difficultés dans la collecte des cotisations, étant précisé que l'adhésion de toutes les entreprises de la branche professionnelle au régime de prévoyance est la condition d'une véritable mutualisation des risques pour le régime de prévoyance.

L'organisme assureur désigné pourra également, à la demande des partenaires sociaux, établir chaque année à l'intention des coopératives de la branche professionnelle, une synthèse de ce rapport annuel.

Article VIII.2.12

Adhésion des coopératives auprès de l'organisme assureur désigné

Toutes les coopératives relevant du champ d'application de la convention collective régionale des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura du 29 août 2001 ont l'obligation de mettre en œuvre le présent régime de prévoyance et doivent pour ce faire, adhérer à l'organisme assureur désigné mentionné à l'article VIII.2.11 et y affilier l'ensemble de leur personnel.

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-12 du code de la sécurité sociale, les coopératives tenues à l'obligation d'adhérer au présent régime n'ont pas la faculté de dénoncer ou de résilier leur adhésion à l'organisme assureur désigné.

Article VIII.2.13

Migration

Les coopératives entrant dans le champ d'application de la présente convention collective régionale, même celles disposant d'un régime de prévoyance à la date d'entrée en vigueur du présent régime, sont tenues d'adhérer et d'affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur désigné dans le mois suivant l'entrée en vigueur du présent régime à leur égard.

Toutefois, pour les coopératives disposant à cette date d'un contrat de prévoyance assurant au profit des salariés une couverture strictement supérieure à celle offerte par le présent régime, appréciée garantie par garantie, et dont les cotisations globales sont strictement inférieures à celles instituées par le présent régime, pour les mêmes garanties, ne seront tenus d'adhérer et d'affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur désigné qu'à l'échéance annuelle de leur contrat de prévoyance. Le bénéfice de cette disposition est conditionné au fait que les coopératives concernées justifient de leurs situations auprès de l'organisme assureur désigné.

Afin de permettre à ces mêmes coopératives de maintenir leur niveau antérieur de garanties, elles pourront, si elles le souhaitent, solliciter l'organisme assureur désigné pour qu'il les accompagne dans la mise en œuvre d'un régime surcomplémentaire spécifique.

La mise en œuvre éventuelle d'un régime surcomplémentaire auprès de l'organisme assureur désigné fera l'objet d'un contrat d'assurance spécifique dont les résultats ne seront pas mutualisés avec ceux du présent régime.

Article VIII.2.14

Reprise des sinistres en cours à la date d'effet du présent régime

Article VIII.2.14.1

Au titre de la garantie décès

1. En présence d'une couverture de prévoyance antérieure

Les salariés en arrêt de travail lors de leur affiliation auprès de l'organisme assureur désigné et qui bénéficient déjà, dans le cadre de leur emploi, d'une garantie décès au titre d'un régime de prévoyance antérieur à la mise en place du présent régime ne seront pas couverts par les garanties en cas de décès prévues à l'article VIII.2.2 avant la fin de leur arrêt de travail.

Toutefois, ces mêmes salariés pourront bénéficier de l'ensemble des dispositions de l'article VIII.2.2 du présent régime dès leur affiliation auprès de l'organisme assureur désigné à la condition que l'assureur de leur régime de prévoyance antérieure transfère à l'organisme assureur désigné les provisions mathématiques qui ont été constituées en application de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

2. En l'absence d'une couverture de prévoyance antérieure

Les salariés en arrêt de travail lors de leur affiliation auprès de l'organisme assureur désigné et qui ne bénéficiaient pas d'une garantie décès au titre d'un régime de prévoyance antérieur à la mise en place du présent régime sont couverts par les garanties en cas de décès prévues à l'article VIII.2.2 à la date de leur affiliation auprès de l'organisme assureur désigné.

Article VIII.2.14.2

Au titre des garanties en cas d'arrêt de travail

1. En présence d'une couverture de prévoyance antérieure

Les salariés en arrêt de travail lors de leur affiliation auprès de l'organisme assureur désigné qui bénéficient d'une indemnisation de cet arrêt de travail au titre d'un régime de prévoyance antérieur ne sont pas couverts par les garanties prévues aux articles VIII.2.3 et VIII.2.4 du présent régime avant la fin de leur arrêt de travail.

La revalorisation des prestations servies à ces salariés sera effectuée par l'organisme assureur désigné dans les mêmes conditions que celles prévues au titre du présent régime.

Toute adhésion d'une coopérative postérieure au 1^{er} avril 2011 fera l'objet de la part de l'organisme assureur désigné d'une étude spécifique des arrêts de travail en cours qui pourra exiger de la coopérative concernée une cotisation supplémentaire à celles prévues à l'article VIII.2.9.2 afin de financer la reprise des revalorisations.

2. En l'absence d'une couverture de prévoyance antérieure

Les salariés en arrêt de travail lors de leur affiliation auprès de l'organisme assureur désigné qui ne bénéficient pas d'une indemnisation de cet arrêt de travail au titre d'un régime de prévoyance antérieur ne seront couverts par les garanties prévues aux articles VIII.2.3 et VIII.2.4 du présent régime au titre de leur arrêt de travail en cours qu'après une étude spécifique des arrêts de travail en cours et l'acceptation par l'employeur du paiement d'une cotisation complémentaire à celles prévues à l'article VIII.2.9.2 afin de financer la reprise de ces sinistres.

3. Compte de résultat

Les éventuelles cotisations complémentaires mises à la charge de certaines coopératives au titre des deux paragraphes précédents feront l'objet d'un compte de résultat spécifique qui sera présenté aux partenaires sociaux en même temps que le rapport annuel des comptes mentionné à l'article VIII.2.11.

Article VIII.2.15

Changement de l'organisme assureur désigné

En cas de non-renouvellement de la désignation de l'organisme assureur désigné, celui-ci maintiendra les rentes en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf accord exprès sur le transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur.

Les partenaires sociaux organiseront les modalités de revalorisation future.

Les garanties en cas de décès prévues aux articles VIII.2.1.1 et VIII.2.4 ainsi que la garantie frais d'obsèques (mais uniquement pour cette dernière en cas de décès du salarié) seront maintenues aux salariés en arrêt de travail et percevant à ce titre des indemnités journalières complémentaires ou une rente d'invalidité complémentaire de la part de l'organisme assureur désigné au jour du non-renouvellement de sa désignation.

Ce maintien des garanties décès durera jusqu'à la reprise du travail du salarié et au plus tard jusqu'à la cessation du versement des indemnités journalières complémentaires ou de la rente d'invalidité.

Les mêmes dispositions s'appliquent dans le cas où le titre VIII de la convention collective cesserait de s'appliquer notamment, en raison d'une révision de ladite convention collective. »

Article 4

Mise à jour de la numérotation des articles de la convention collective

Article 4.1

Suppression de l'article V.5 de la convention collective

L'article V.5 « Régime de Prévoyance » de la convention collective est supprimé.

La numérotation des articles du chapitre V « Embauche. – Suspension. – Résiliation du contrat de travail » est revue en conséquence et devient donc la suivante :

Article V.1 « Embauche » ;

Article V.2 « Période d'essai » ;

Article V.3 « Maladie et accident » ;

Article V.4 « Absences pour maladie et accident » ;

Article V.5 « Préavis en cas de licenciement ou de démission » ;

Article V.6 « Indemnité de licenciement » ;

Article V.7 « Recherche pour un nouvel emploi » ;

Article V.8 « Conditions de mise à la retraite et indemnité de fin de carrière ».

Article 4.2

Suppression de l'article 17 « Prévoyance » de l'annexe I de la convention collective

L'article 17 intitulé « Prévoyance » de l'annexe I relative aux « Conditions particulières d'emploi, de travail et de rémunération des maîtres-fromagers et fromagers » de la convention collective est supprimé.

En conséquence, d'une part, le chapitre IV de l'annexe I est renommé « Indemnisation maladie. – Retraite complémentaire » et, d'autre part, la numérotation des articles des chapitres IV et V est revue et devient la suivante :

Chapitre IV « Indemnisation maladie. – Retraite complémentaire » ;

Article 15 « Maladie et accident et indemnisation de la vie privée » ;

Article 16 « Accident du travail et maladie professionnelle. – Indemnisation complémentaire » ;

Article 17 « Retraite complémentaire » ;

Chapitre V « Cessation du contrat de travail » ;

Article 18 « Incidence de la maladie ou accident de la vie privée » ;

Article 19 « Préavis au-delà de la période d'essai » ;

Article 20 « Indemnité de licenciement » ;

Article 21 « Départ en retraite et mise à la retraite ».

Article 4.3

Suppression de l'annexe IV de la convention collective

Toutes les références à l'annexe IV à la convention collective relative à un régime de prévoyance sont supprimées.

En conséquence, les annexes à la convention collective régionale sont renumérotées de la manière suivante :

Annexe I « Conditions particulières d'emploi, de travail et de rémunération des maîtres fromagers et fromagers » ;

Annexe I *bis* « Contrat de travail cadre dirigeant » ;

Annexe II « Barème de rémunération » ;

Annexe III « Accord-cadre national du 3 février 1997 sur la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole » ;

Annexe IV « Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 12 décembre 2001 » ;

Annexe V « Avenant n° 3 du 16 novembre 2010 à l'accord collectif régional du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté » ;

Annexe VI « Accord relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle d'animateur(trice) d'espace de vente dans les coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura ».

Article 5

Date d'effet du régime de prévoyance

Le régime de prévoyance institué par le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2011 pour l'ensemble des coopératives adhérentes de l'une des fédérations patronales signataires de la convention collective régionale, sous réserve que les formalités administratives visées à l'article 6 ci-après aient été accomplies avant cette date.

Pour les coopératives non adhérentes de l'une de ces fédérations, le régime de prévoyance institué par le présent avenant prendra effet au plus tard à compter du premier jour suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension dudit avenant.

Article 6

Révision du présent avenant

Les dispositions relatives au régime de prévoyance, objet du présent avenant, pourront à tout moment faire l'objet d'une révision en tout ou partie de ces dispositions dans les conditions prévues à l'article I.3 « Durée, dénonciation, révision » de la convention collective.

En cas de révision de ces dispositions, l'organisme assureur désigné pourra, à la demande de l'une des parties, être associé aux négociations.

Article 7

Formalités administratives

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs, DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 1^{er} janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

AVENANT N° 20 DU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : AGRS1197079M
IDCC : 8435

Entre :

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

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;
L'UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain ;
L'UR CFTC de Franche-Comté ;
L'UD CFTC de l'Ain ;
L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;
L'UD CGT-FO de l'Ain ;
L'UR CFE-CGC de Franche-Comté ;
L'UNSA agriculture agroalimentaire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article VII.3 concernant la formation professionnelle et, par suite, l'article III.1 relatif à la classification des emplois de la convention collective des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Article 2

Suite à l'accord relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle d'animateur(trice) d'espace de vente dans les coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura (annexe VI du 1^{er} janvier 2011), l'article VII.3 « Formation professionnelle » du chapitre IV « Apprentissage et formation professionnelle » de ladite convention collective est modifié et complété comme suit.

« Article VII.3

Formation professionnelle

3.1. Qualification professionnelle

Création d'un certificat d'animateur(trice) vente dans les coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura (annexe VI du 1^{er} janvier 2011). »

Article 3

La nouvelle qualification professionnelle d'animateur(trice) d'espace de vente est introduite dans la convention collective des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura, et l'article III.1 relatif à la classification des emplois de ladite convention collective est complété comme suit :

« c) Vendeur-vendeuse :

Niveau I, coefficient 200 : chargé d'assurer la vente en gros, demi-gros et détail des produits laitiers ;

Niveau II, coefficient 220 : chargé d'assurer la vente en gros, demi-gros et détail des produits laitiers ainsi que la gestion du magasin ;

Niveau III, coefficient 240 : pour les détenteurs du certificat de qualification professionnelle d'animateur(trice) d'espace de vente des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura, et dans ce cadre est chargé(é) de l'organisation et de l'animation de l'espace de vente, de l'organisation de la vente des produits de la fruitière et autres produits de la région, de la gestion de l'unité commerciale, de garantir la qualité, l'hygiène et la sécurité, et de la communication et l'accueil touristique.

Secrétaire-trésorier : coefficient 240.

Article 4

Formalités administratives

Les signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs, DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 1^{er} janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110240-000511

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
