

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/27 DU 30 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.....	83

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/27

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 102 du 25 mars 2011 relatif aux indemnités de fin de carrière.....	4
Centres de gestion agréés : avenant n° 11.1 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2011	7
Centres de gestion agréés : avenant n° 16 du 18 janvier 2011 relatif aux indemnités de licenciement	8
Chaux (industries [ouvriers, EDTAM et cadres]) : accord du 29 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1 ^{er} mars 2011.....	9
Crédit mutuel : accord du 18 janvier 2011 relatif à la mobilité volontaire interfédérale	13
Crédit mutuel : accord du 22 mars 2011 relatif à la formation professionnelle	17
Enseignement privé (sous contrat) : avenant du 24 septembre 2010 à l'accord du 26 mai 2005 relatif à la formation professionnelle	30
Frigorifiques (exploitations) : avenant n° 78 du 8 avril 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1 ^{er} janvier 2011	34
Métallurgie (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales) : avenant du 14 janvier 2011 portant rectification à l'accord du 14 janvier 2011 relatif aux salaires	39
Métallurgie (Moselle) : accord du 11 mai 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	43
Métallurgie (Rhône) : accord du 19 avril 2011 relatif aux salaires minima et aux primes au 1 ^{er} juillet 2011	46
Métallurgie (Rhône) : avenant du 19 avril 2011 portant mise à jour de la convention	51
Métallurgie (Rhône) : avenant du 19 avril 2011 portant modification de la convention	61
Métallurgie (Vosges) : accord du 9 mai 2011 relatif aux rémunérations et aux primes au 1 ^{er} juin 2011	64
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 1 ^{er} janvier 2011 relatif au maintien de garanties des anciens salariés.....	68
Pharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 11 février 2011 relatif au remboursement des frais des représentants syndicaux.....	70
Retraite et prévoyance (cadres) : avenant n° A-263 du 8 juin 2011 portant modification des annexes I et III à la convention	72

Retraite et prévoyance (cadres) : avenant n° A-264 du 8 juin 2011 portant modification de l'annexe I à la convention	74
Retraite et prévoyance (cadres) : avenant du 8 juin 2011 portant suppression de la délibération D 58	76
Retraite (salariés non cadres) : avenant n° 114 du 8 juin 2011 portant modification de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961	77
Retraite (salariés non cadres) : avenant n° 115 du 8 juin 2011 portant modification de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961	79
Travaux publics (Normandie [ouvriers et ETAM]) : accord du 22 avril 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements.....	81

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 102 DU 25 MARS 2011

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1150883M

IDCC : 1000

Entre :

La CNAE ;

La CNADA ;

Le SEACE ;

L'ABFP ;

Le SAFE,

D'une part, et

La FEC FO ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CGT sociétés d'études ;

Le SNECPJJ CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Indemnité de fin de carrière

(Nouvelle rédaction de l'article 14. – Abrogation des avenants n° 79, 89, 91 et 96)

« Article 14

Par application des articles L. 1237-7 et L. 1237-9 du code du travail, une indemnité de fin de carrière est versée au salarié lié par un contrat de travail à un employeur soumis aux dispositions de la présente convention au moment de la rupture de ce contrat dans les conditions suivantes.

1. Départ volontaire en retraite

L'âge normal de cessation d'activité pour cause de retraite est celui auquel le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre I^{er} du titre V du livre III du code de la sécurité sociale, et auquel il remplit les conditions d'ouverture du droit à cette pension.

Le salarié qui quitte l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse doit respecter un délai de prévenance de 3 mois qui commencera à courir à compter de la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception informant l'employeur de sa décision ou de remise en main propre de cette lettre.

2. Mise à la retraite par l'employeur

L'employeur peut prononcer la mise à la retraite du salarié dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail.

3. Montant de l'indemnité

En cas de départ volontaire en retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé, en fonction du salaire brut mensuel moyen des 12 mois précédant la date de la rupture du contrat de travail et de l'ancienneté appréciée dans la profession. En cas d'arrêt de travail en raison d'une maladie professionnelle ou non, ou d'un accident du travail au cours des 12 mois précédant la rupture du contrat de travail, la rémunération prise en compte est le salaire brut mensuel moyen des 12 derniers mois pleins de travail, revalorisé selon l'évolution des salaires conventionnels.

L'ancienneté dans la profession s'entend de toutes les périodes de travail et périodes assimilées prises en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 de la convention collective, au sein d'un cabinet d'avocats ou au sein d'une étude d'avoués.

Le montant de l'indemnité est le suivant, sauf disposition légale plus favorable :

- ancienneté comprise entre 1 an inclus et moins de 5 ans : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- ancienneté comprise entre 5 ans inclus et moins de 10 ans : 1 mois ;
- ancienneté comprise entre 10 ans inclus et moins de 15 ans : 2 mois ;
- ancienneté comprise entre 15 ans inclus et moins de 20 ans : 3 mois ;
- ancienneté comprise entre 20 ans inclus et moins de 25 ans : 4 mois ;
- ancienneté comprise entre 25 ans inclus et moins de 30 ans : 5 mois ;
- ancienneté comprise entre 30 ans inclus et moins de 35 ans : 6 mois ;
- ancienneté égale ou supérieure à 35 ans : 7 mois.

4. Les employeurs confient à la CREPA la collecte, le recouvrement et le remboursement de l'indemnité de fin de carrière aux employeurs afin d'en gérer la mutualisation, interdisant tout droit de retour de cotisation aux employeurs.

5. La CREPA rembourse l'employeur de l'indemnité de fin de carrière dans les conditions prévues à son règlement « Indemnités de fin de carrière » et dans la limite des fonds disponibles. Si le montant de l'indemnité légale de mise à la retraite est supérieur au montant de l'indemnité de fin de carrière, la CREPA rembourse à l'employeur l'indemnité légale.

6. Pour financer ces indemnités de fin de carrière, la CREPA recouvre une cotisation obligatoire et mutualisée à la charge de l'employeur calculée sur une assiette limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale par salarié.

Le salaire brut mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de fin de carrière remboursée par la CREPA à l'employeur est limité à 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour la fraction de prestation correspondant à un salaire supérieur, l'obligation incombe au dernier employeur.

Le taux de cotisation est fixé, par période triennale, par le conseil d'administration de la CREPA au vu d'une étude actuarielle de façon à équilibrer les charges et les ressources.

A la date de signature de l'avenant, le taux de cotisation est à 1,66 % de la masse salariale brute. »

7. Aucun accord d'entreprise ne peut déroger au présent avenant.

Fait à Paris, le 25 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3220

Convention collective nationale
IDCC : 1237. – CENTRES DE GESTION AGRÉÉS

AVENANT N° 11.1 DU 18 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150880M
IDCC : 1237

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1^{er} janvier 2011 : 82,85 €.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

« Article 10

Rémunération

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39.

Pour la valeur du point fixée au 1^{er} janvier 2011, elle sera fixée à $82,85 \times 35/39 = 74,35$ €.

Fait à Paris, le 18 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCGA.

Syndicats de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Brochure n° 3220

Convention collective nationale
IDCC : 1237. – CENTRES DE GESTION AGRÉÉS

AVENANT N° 16 DU 18 JANVIER 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1150881M
IDCC : 1237

PRÉAMBULE

Le présent avenant intervient dans le cadre d'une volonté des partenaires sociaux de modifier l'article 35 concernant les indemnités de licenciement.

L'article 35 est modifié comme suit :

« En cas de licenciement pour un motif autre que faute grave, faute lourde, il sera dû au salarié, une indemnité calculée comme suit :

- 1/2 mois par année entière d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 2/3 de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté ;
- le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité sera le salaire moyen brut des 12 derniers mois d'activité ou le salaire moyen des 3 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel le licenciement a été notifié ;
- l'indemnité conventionnelle de licenciement est plafonnée à 14 mois. »

Fait à Paris, le 18 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCGA.

Syndicats de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Brochure n° 3064

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX

IDCC : 1177. – **Ouvriers**

IDCC : 1178. – **ETDAM**

IDCC : 1119. – **Cadres**

ACCORD DU 29 MARS 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES AU 1^{ER} MARS 2011

NOR : ASET1150877M
IDCC : 1119, 1177, 1178

Entre :

L'UPC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CGT-FO BTP ;

Le SICMA CFE-CGC ;

La FCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

L'augmentation des salaires minima conventionnels négociée le 29 mars 2011 sera, pour les 3 catégories, ouvriers, ETDAM et cadres de + 2 % au 1^{er} mars 2011.

Voir en annexe I les grilles salariales correspondantes calculées au 1^{er} mars 2011.

En cas de dérapage important de l'inflation, les partenaires sociaux ont convenu de la possibilité de se réunir pour examiner la situation.

Article 2

Prime de vacances

La prime de vacances prévue par la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication de la chaux pour les 3 catégories de personnels ouvriers, ETDAM et cadres est revalorisée de 50 € et se trouve ainsi portée à 1 690 €.

Elle est attribuée *pro rata temporis* du temps réellement travaillé dans l'entreprise au cours de l'année écoulée.

Article 3

Divers

3.1. Une réunion paritaire restreinte aura lieu soit le 22 ou le 23 juin 2011 (confirmation dès que possible) pour étudier une proposition sur la commission paritaire de validation des accords.

3.2. Une CPNEFP aura lieu le 22 ou le 23 juin 2011 (confirmation dès que possible) durant laquelle sera présenté le rapport sur l'égalité hommes-femmes.

3.3. Une réunion paritaire restreinte de travail sur la convention collective et sur la prévention de la pénibilité au travail est prévue pour l'automne (en attente de date).

Article 4

Dépôt à la direction départementale du travail

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 5

Extension

Les articles 1 et 2 du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère en charge du travail et de l'emploi.

Fait à Paris, le 29 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grilles des salaires minima conventionnels

Ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2010	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2011 (+ 2 %)
130	1 502,06	1 532,10
140	1 520,54	1 550,95
145	1 529,77	1 560,37
150	1 539,03	1 569,81
155	1 548,26	1 579,23
160	1 557,49	1 588,64
170	1 575,98	1 607,50
175	1 605,57	1 637,68
185	1 642,52	1 675,37
205	1 810,49	1 846,70

Rémunérations annuelles minima y compris primes fixe et additionnelle, variable hors gratification et prime de vacances

ETDAM

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2010	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2011 (+ 2 %)
150	17 158,09	17 501,25
155	17 314,31	17 660,59
160	17 492,83	17 842,69
165	17 693,68	18 047,56
170	17 916,57	18 274,90
175	18 162,19	18 525,43
180	18 429,85	18 798,45
185	18 719,97	19 094,37
190	19 032,53	19 413,18
195	19 367,43	19 754,77
200	19 724,48	20 118,97
205	20 103,58	20 505,66
210	20 505,28	20 915,39

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2010	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2011 (+ 2 %)
215	20 929,29	21 347,88
220	21 368,32	21 795,69
225	21 837,10	22 273,84
230	22 328,21	22 774,78
235	22 841,35	23 298,18
240	23 376,53	23 844,06
250	23 955,79	24 434,91

**Rémunérations annuelles minima y compris variable hors gratification
et prime de vacances**

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2010	SALAIRE au 1 ^{er} mars 2011 (+ 2 %)
260 (à définir)	28 449	29 017,98
270 (à définir)	29 543	30 133,86
280	30 637	31 249,74
300	32 826	33 482,52
305	33 373	34 040,46
325	35 561	36 272,22
400	43 768	44 643,36

Convention collective nationale

IDCC : 1468. – **CRÉDIT MUTUEL**
(29 juin 1987)

ACCORD DU 18 JANVIER 2011
RELATIF À LA MOBILITÉ VOLONTAIRE INTERFÉDÉRALE

NOR : ASET1150869M

IDCC : 1468

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord confirment leur volonté exprimée dans l'accord-cadre sur la mobilité volontaire interfédérale, créé le 18 septembre 1986 et modifié le 27 novembre 1991, de faciliter la mobilité volontaire interfédérale au sein des fédérations et organismes entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche Crédit mutuel et entendent l'adapter aux réalités technologiques et organisationnelles actuelles.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 27 novembre 1991 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord fixe un certain nombre de règles afin de faciliter la mobilité volontaire interfédérale au sein des organismes entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche Crédit mutuel. Cette mobilité volontaire interfédérale résulte soit des candidatures spontanées, soit intervient en réponse à des offres internes.

Les fédérations s'engagent à favoriser les conditions de mobilité entre les groupes, notamment en développant les bourses d'emplois.

Article 2

Information des instances représentatives du personnel

La confédération nationale du Crédit mutuel et les fédérations informent régulièrement les comités d'entreprise, ou l'instance représentative équivalente, des mutations ou des recrutements effectués en leur sein dans le cadre de la mobilité interfédérale.

Les statistiques annuelles sont intégrées dans l'année sociale et dans les bilans sociaux des fédérations.

La confédération nationale du Crédit mutuel informe régulièrement le comité de groupe ainsi que les délégués syndicaux nationaux des mobilités interfédérales.

Article 3

Régime des candidatures

Tout salarié intéressé par un poste disponible dans une autre fédération peut demander, avant de faire acte de candidature officielle, une information complémentaire sur ce poste et son environnement auprès de la direction des ressources humaines de la fédération qui recrute. Ces demandes sont traitées confidentiellement. A profil équivalent, le Crédit mutuel s'engage à donner la préférence à ses salariés.

Tout salarié désirant postuler doit faire acte de candidature en présentant un descriptif de carrière. Il peut faire usage de tout moyen de communication mis à sa disposition par l'entreprise pour accomplir sa démarche de candidature.

Article 4

Traitement des candidatures

Dès qu'une décision de recrutement a été prise, l'employeur qui recrute s'engage à informer par écrit tout postulant du sort réservé à sa candidature. L'employeur qui recrute s'engage à :

- recevoir les candidats du Crédit mutuel lorsque le profil semble correspondre au poste ;
- donner des précisions concernant l'environnement du poste et quelques éléments significatifs sur la fédération, ainsi que la convention collective et les accords applicables au sein de cette dernière ;
- adresser une réponse écrite motivée aux candidats, lorsque ceux-ci ont été reçus. Dans le cas d'une réponse positive, le transfert effectif du salarié interviendra dans un délai qui ne saurait excéder 3 mois à compter de la notification de l'accord d'embauche, sauf accord entre les parties sur un délai différent.

Article 5

Modalités de la mobilité interfédérale

La mobilité volontaire interfédérale fait l'objet d'une négociation préalable entre le salarié et les deux fédérations concernées, assurant la continuité du contrat de travail.

La mobilité se fait *via* une convention de transfert entre la fédération d'origine, la fédération d'accueil et le salarié.

Avec l'accord de l'ensemble des parties, cette convention tripartite peut prévoir une période probatoire qui ne peut excéder 3 mois. Dans ce cas, le salarié dispose également d'un droit au retour dans ce même délai. La convention de transfert fixe dans ces hypothèses les modalités de réintégration du salarié dans sa fédération d'origine.

Article 6

Reprise de l'ancienneté

Les dispositions de la convention collective et/ou de l'accord d'entreprise de l'employeur d'accueil s'appliquent en tenant compte de l'ancienneté acquise par le salarié au Crédit mutuel.

Article 7

Frais de déplacement

Lorsqu'un salarié est convoqué à des entretiens de sélection, l'employeur qui recrute lui rembourse ses frais de déplacement, le cas échéant, d'hébergement, selon les barèmes en vigueur dans la fédération concernée, ou en l'absence de barèmes, sur la base des tarifs SNCF 2^e classe.

Article 8

Frais de déménagement

Les frais de déménagement sont pris en charge par le nouvel employeur selon les règles en vigueur dans la fédération d'accueil.

Lorsqu'il n'existe pas de dispositions spécifiques dans la fédération, un accord doit prévoir les modalités de prise en charge de ces frais, prenant en compte notamment la composition familiale et la distance.

Article 9

Prime d'installation

Une prime d'installation est versée par le nouvel employeur, selon les règles en vigueur dans la fédération d'accueil.

Celle-ci ne peut être inférieure à 1/12 de la garantie ressource annuelle fixée par accord de branche ou par la convention collective de la fédération.

Un supplément pourra être accordé en fonction de la composition familiale.

Article 10

Accueil du salarié

Le nouvel employeur facilite l'accueil et l'intégration du salarié dans son poste de travail et dans son environnement. Il met en place un processus d'adaptation au poste.

Article 11

Prêts en cours

Les deux fédérations et le salarié conviennent des conditions de maintien des prêts en cours et/ou de la mise en place de prêts-relais.

Article 12

Litiges

Tout litige résultant de l'application du présent accord pourra faire l'objet d'un recours devant la direction des ressources humaines de la confédération et, en cas d'échec, devant la commission paritaire confédérale.

Article 13

Application et suivi

Le présent accord, applicable dès signature, annule et remplace l'accord-cadre sur la mobilité volontaire interfédérale du 18 septembre 1986 et son avenant du 27 novembre 1991.

L'existence du présent accord sera portée à la connaissance de tous les salariés.

Les parties signataires s'engagent à en faire annuellement le bilan d'application.

Article 14

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sauf dénonciation effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée aux autres parties signataires.

Article 15

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires. La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé

de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires. Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 16

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, dont une version en support papier et une sur support électronique, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCM.

Syndicats de salariés :

FOSAB UNSA ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

Fédération française des syndicats de banque et établissements financiers CFDT ;

Union nationale des syndicats du Crédit mutuel CFTC.

Convention collective nationale
IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL
(29 juin 1987)

ACCORD DU 22 MARS 2011
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150870M
IDCC : 1468

PRÉAMBULE

Les lois n° 2004-231 du 4 mai 2004 et n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, ainsi que l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, ont pour objectif de permettre à la fois aux entreprises d'être plus performantes et de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer à la préservation de leur emploi.

Les partenaires sociaux du Crédit mutuel considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face à ces évolutions et qu'elle constitue un élément essentiel dans la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines ambitieuse et dynamique.

C'est pour l'avoir compris tôt que le Crédit mutuel a su s'adapter aux évolutions professionnelles, économiques, technologiques ou réglementaires que son environnement n'a cessé de lui imposer.

C'est pour permettre aux salariés du Crédit mutuel de bénéficier de ces nouveaux dispositifs tout en les adaptant aux spécificités du Crédit mutuel que les signataires du présent accord s'accordent sur son contenu.

Les signataires s'inscrivent dans l'orientation de la loi et de l'accord national précité.

Ces textes obligent les partenaires sociaux à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Les signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue un moyen efficace de maintenir les salariés dans l'emploi en accroissant leurs qualifications et leurs compétences.

La formation professionnelle permet en outre aux salariés de réaliser dans le cadre des besoins de l'entreprise leurs projets d'évolution personnelle et professionnelle, source de reconnaissance et de promotion sociale.

Ils considèrent la formation professionnelle comme un outil primordial au service de la réussite du Crédit mutuel et de ses salariés, par la poursuite de son adaptation aux évolutions du marché et des technologies, aux défis de la concurrence, aux attentes des sociétaires et clients, aux évolutions démographiques.

Ils garantissent l'égalité d'accès aux actions de formation à toutes les catégories de salariés, notamment au regard du principe de l'égalité professionnelle.

Ils s'engagent à favoriser la formation professionnelle par le recours aux contrats de professionnalisation, notamment pour l'insertion des jeunes de moins de 26 ans et par les périodes de professionnalisation pour les salariés de retour dans l'entreprise suite à une absence de longue durée et les salariés de plus de 45 ans afin de leur permettre de poursuivre une évolution de carrière positive.

Ils garantissent aux bénéficiaires d'un mandat de représentant du personnel l'égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Enfin, ils estiment qu'une politique de formation professionnelle susceptible de répondre aux enjeux ainsi identifiés doit s'appuyer sur des dispositifs dont la convergence entre les intérêts du salarié et de l'entreprise doit constituer le principe directeur.

L'effort financier consenti par le Crédit mutuel en matière de formation l'autorise à attendre des salariés bénéficiaires une implication de nature à rendre les parcours mis en œuvre utiles pour eux même, mais également pour l'ensemble du groupe.

Ainsi, la formation professionnelle devient un thème privilégié de la négociation sociale au sein du Crédit mutuel.

L'ensemble des dispositions prévues au présent accord a un double objectif : d'une part, poser les bases au niveau de la branche Crédit mutuel d'une formation professionnelle tout au long de la vie, d'autre part, faciliter la mise en œuvre et le développement des politiques de formation professionnelle élaborées dans les fédérations du Crédit mutuel.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 16 mai 2006 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Référence à la convention de branche

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit mutuel adhérant à la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- des caisses de Crédit mutuel et des caisses fédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle au niveau régional que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

CHAPITRE II

INSTANCES REPRÉSENTATIVES ET PARITAIRES

Section 1

Institutions représentatives du personnel

Article 2

Compétence traditionnelle

Les institutions représentatives du personnel occupent une place reconnue dans le domaine de la formation professionnelle.

Les institutions représentatives du personnel sont informées et consultées tous les ans sur le plan de formation et sur l'exécution de celui de l'année écoulée.

Elles sont également informées sur l'utilisation des contrats et des périodes de professionnalisation ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les institutions représentatives du personnel participent à l'information des salariés sur les différents dispositifs de formation ouverts dans l'entreprise.

Les recommandations de la commission paritaire nationale de l'emploi et les travaux de l'observatoire des métiers du Crédit mutuel sont communiqués aux institutions représentatives du personnel.

Section 2

Commission paritaire nationale de l'emploi

Article 3

Création et fonctionnement de la CPNE

Une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) est créée.

La commission paritaire nationale de l'emploi est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné parmi les représentants de la délégation des employeurs. Le secrétariat de la CPNE est tenu par la direction des ressources humaines de la confédération nationale du Crédit mutuel.

La CPNE se réunit deux fois par an, ou plus si nécessaire, à l'initiative de son président. Elle se réunit pour la première fois dans les 3 mois qui suivent la signature du présent accord.

En plus des deux réunions annuelles ordinaires, la CPNE peut également se réunir sur demande d'une majorité en nombre des organisations syndicales.

Les décisions de la CPNE sont prises par consensus.

Chaque fois que ce mode opératoire s'avère inadapté la délégation syndicale est réputée avoir approuvé la décision proposée, lorsqu'une majorité en nombre des organisations syndicales représentées à la CPNE ne s'y est pas opposée.

Dans l'hypothèse où les règles de fonctionnement mentionnées ci-dessus s'avéreraient insuffisantes, la CPNE élaborera un règlement intérieur d'application.

Les règles relatives au temps passé par les représentants syndicaux en réunion de la CPNE, ainsi que celles concernant le remboursement des frais de déplacement, sont celles applicables aux réunions de la commission paritaire confédérale.

Article 4

Compétences de la CPNE

La CPNE a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche Crédit mutuel sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation en s'appuyant sur l'observatoire des métiers du Crédit mutuel.

Elle a également un rôle d'étude et de préconisation en matière de formation professionnelle et plus généralement de promotion de la formation des salariés du Crédit mutuel.

La CPNE examine au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications existant au sein du Crédit mutuel.

Elle définit l'orientation et les priorités à mettre en œuvre dans les politiques de formation, notamment au regard des qualifications poursuivies et des publics concernés.

Elle définit les diplômes, les titres et les qualifications professionnelles à développer prioritairement dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation.

Elle détermine, en relation avec l'organisme paritaire collecteur agréé, l'affectation des ressources financières entre les différents dispositifs de formation professionnelle.

Elle précise les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers et de niveaux.

Elle est destinataire chaque année des plans de formation exécutés dans la branche avec leur bilan de réalisation. Elle évalue la réalisation des actions prioritaires qu'elle a préconisées.

Elle est destinataire d'une copie des accords fédéraux conclus sur la base du présent accord.

Les recommandations de la CPNE sont adressées à l'ensemble des parties concernées, les directions des ressources humaines, les institutions représentatives du personnel et les salariés par l'intermédiaire de leurs représentants.

La CPNE peut également élaborer des recommandations pour assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les différentes catégories de salariés.

Pour assumer sa mission, la CPNE bénéficie des travaux de l'observatoire des métiers du Crédit mutuel dont elle assure le pilotage, fixe le programme de travail et l'orientation des études.

Section 3

Observatoire des métiers du Crédit mutuel, des qualifications et de l'égalité professionnelle du Crédit mutuel

Article 5

Création et mission de l'observatoire des métiers

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Crédit mutuel est créé.

L'observatoire est une structure de veille active sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers existant au sein du Crédit mutuel.

L'observatoire procède à des études sur demande de la CPNE.

L'observatoire peut se faire assister par des personnes extérieures qualifiées ou se rapprocher d'autres observatoires des métiers.

Sur demande de la CPNE, l'observatoire étudie également les caractéristiques démographiques des salariés du Crédit mutuel telles que l'âge, le niveau de formation initiale, la fonction, le sexe ou l'ancienneté.

Le financement des activités de l'observatoire s'effectue sur des fonds confédéraux. A l'issue de sa première année de fonctionnement, les partenaires vérifient s'il est nécessaire de lui allouer un budget propre.

Article 6

Composition de l'observatoire

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche Crédit mutuel désigne un membre titulaire et un membre suppléant à l'observatoire des métiers. Le membre suppléant ne siège qu'en l'absence du membre titulaire.

Les structures employeurs sont représentées à l'observatoire par autant de représentants que la délégation syndicale.

L'observatoire organise le rythme de ses réunions et de ses travaux en fonction de la nature des demandes formulées par la CPNE.

L'observatoire présente ses travaux à la CPNE qui les valide et en assure la diffusion.

Section 1

Contrat de professionnalisation

Article 7

Mise en œuvre du contrat de professionnalisation

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

Il alterne des temps d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'acquisition en entreprise de compétences en relation avec le métier envisagé.

Il permet à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification conformément aux articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est accompagné tout au long de son cursus. Cet accompagnement s'effectue selon des modalités définies dans chaque fédération et peut, le cas échéant, être assumé par un tuteur.

Le parcours du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. A cet effet, l'employeur détermine avec le salarié et son tuteur, en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Article 8

Bénéficiaires et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert en priorité aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Chaque fois que les besoins et les postes à pourvoir le permettent, une attention particulière est accordée aux jeunes et aux demandeurs d'emploi sans qualification, seniors ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Article 9

Exécution du contrat de professionnalisation

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 18 mois.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée à 24 mois dans les cas suivants :

- en application des dispositions légales prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail concernant les publics nouveaux ou prioritaires ;
- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée pour les embauches de jeunes diplômés et de salariés âgés de plus de 50 ans afin d'acquérir la qualification de chargé de clientèle.

La durée des actions de formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

La limite de 25 % peut être dépassée en concertation avec l'OPCA et dans le respect des orientations définies par la CPNE.

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans est égale à 70 % de la rémunération annuelle minimale applicable dans l'entreprise à la classification de leur emploi, qui doit être en relation avec l'objectif de qualification professionnelle poursuivie.

Cette rémunération passe à 80 % lorsque le salarié est titulaire d'un baccalauréat, d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de niveau équivalent.

La rémunération des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de plus de 26 ans est égale à 85 % de la rémunération annuelle minimale correspondant à la classification de leur emploi, sans pouvoir être inférieur au Smic.

Section 2

Apprentissage

Article 10

Contrat d'apprentissage

Les signataires du présent accord estiment que l'apprentissage peut s'avérer une voie de spécialisation professionnelle en phase avec les objectifs du salarié et les besoins de l'employeur, une voie de recrutement ou une filière diplômante.

La durée du contrat d'apprentissage est de 1 à 3 ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de 6 mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

- de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;
- dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

La durée du contrat d'apprentissage peut être portée à 4 ans pour les travailleurs handicapés.

Lorsque le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Un contrat à durée indéterminée peut, par accord entre les parties, être suspendu pour la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur. La durée de cette suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

CHAPITRE IV

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DU SALARIÉ

Section 1

Plan de formation

Article 11

Outil au service des salariés

Le plan de formation assure le maintien, l'adaptation et le développement des compétences professionnelles des salariés.

Le plan de formation précise la nature des formations proposées, en distinguant deux catégories :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail et celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Les actions de formation relevant de la première catégorie sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

Les actions de développement des compétences peuvent avec l'accord écrit du salarié se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an (5 % du forfait pour les salariés au forfait). Ces heures ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et n'engendrent ni repos compensateur ni majoration.

Les heures de formation réalisées hors temps de travail entraînent le versement par l'entreprise au profit du salarié d'une allocation formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

L'allocation formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les frais de formation, ainsi que les frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles.

Article 12

Evolution des modalités de formation et formations ouvertes et à distance (FOAD)

Les signataires du présent accord rappellent les possibilités pour les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel d'avoir recours, en complément des actions de formation classiques en mode présentiel, aux actions de formation entrant dans la catégorie des formations ouvertes et à distance (développement de e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication).

La CPNE examine les différentes modalités de mise en œuvre de la FOAD.

Section 2

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 13

Principes directeurs du DIF

Le DIF permet à l'initiative du salarié de devenir acteur de son évolution professionnelle.

Le DIF s'inscrit dans un schéma d'ensemble dont il ne constitue que l'un des dispositifs. De ce fait, des articulations particulières et originales peuvent être élaborées par les entreprises afin de rendre complémentaires les différents outils à leur disposition : DIF, période de professionnalisation, plan de formation, CIF...

Le choix de la formation suivie au titre du DIF est à l'initiative du salarié et fait l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur.

Ce choix tient compte, dans toute la mesure du possible, des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 18 du présent accord.

Sans préjudice de la liberté du salarié dans le choix de l'action de formation qu'il souhaite suivre, ce choix peut porter sur une action prévue au plan de formation ou jugée prioritaire par la CPNE.

Le DIF peut être mobilisé pour réaliser un bilan de compétences ou une action de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 14

Bénéficiaires du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an cumulable sur 6 ans. Le maximum de droit individuel à formation dont peut bénéficier un salarié est de 120 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'un droit individuel à la formation calculé proportionnellement à son temps de travail.

Lorsque le salarié effectue un temps partiel au moins égal à 80 % d'un temps plein, son droit est aligné sur celui d'un salarié à temps plein.

Tout salarié à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

Les périodes de suspension du contrat de travail, en raison de la maladie, d'une maternité ou d'un accident du travail sont sans incidence sur les droits du salarié.

Les suspensions du contrat de travail liées à l'accomplissement par le salarié d'un projet personnel n'ouvrent pas droit au DIF.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie d'un DIF conformément aux dispositions légales, et notamment l'article L. 913-15 du code du travail qui exige une ancienneté de 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.

Article 15

Mise en œuvre du DIF

Le DIF peut être mis en œuvre pendant le temps de travail ou hors temps de travail. Il donne lieu à un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Les frais de formation, d'hébergement, de transport et, le cas échéant, l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur. Ils sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque le DIF est mis en œuvre hors temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence.

Le salarié qui souhaite bénéficier du DIF en fait la demande selon les modalités applicables dans son entreprise. Cette demande précise l'action envisagée.

A compter de la réception de la demande du salarié, l'employeur dispose de 1 mois pour lui notifier sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

En cas de refus, le salarié bénéficie à son initiative d'un entretien avec sa DRH pour obtenir les explications souhaitées.

Lorsque la demande du salarié est refusée deux années de suite, il bénéficie d'une prise en charge prioritaire de son action de formation par le FONGECIF.

Les employeurs soumis aux dispositions du présent accord peuvent prévoir des mécanismes d'octroi anticipé du DIF, selon des modalités qu'il leur appartient de définir unilatéralement ou par négociation.

Article 16

Portabilité légale et transférabilité conventionnelle du DIF

Portabilité légale du DIF

Au titre des articles L. 6323-18 et suivants du code du travail, le salarié peut bénéficier du solde de ses droits au DIF acquis auprès de son précédent employeur.

Transférabilité conventionnelle du DIF

Cas du salarié issu d'un employeur relevant de la branche Crédit mutuel et embauché par un employeur soumis à la même convention collective de branche (mobilité intra-branche Crédit mutuel) : lorsque le salarié quitte l'entreprise pour rejoindre un autre employeur soumis au présent accord, son droit au DIF est transféré au nouvel employeur.

Article 17

Information des salariés

Une fois par an, l'employeur informe les salariés du nombre d'heures mobilisables au titre du DIF.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise à l'initiative de l'employeur, celui-ci l'informe sur ses droits au DIF conformément à la loi.

Section 3

Périodes de professionnalisation

Article 18

Définition et principes directeurs

Les périodes de professionnalisation sont des périodes de formation professionnelle dont peuvent bénéficier les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Elles favorisent l'adaptation des salariés et leur maintien dans l'emploi. Elles sont mises en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Les périodes de professionnalisation s'articulent avec les autres dispositifs de formation professionnelle (le DIF ou le plan).

Les périodes de professionnalisation doivent correspondre à un besoin réel des salariés bénéficiaires et répondre aux priorités fixées par la CPNE ou le plan de formation de l'entreprise. Ces périodes se déroulent en principe sur le temps de travail.

Les besoins des salariés bénéficiaires sont déterminés avec la DRH et la hiérarchie, notamment au cours de l'entretien professionnel.

Une période de professionnalisation se termine par l'évaluation des qualifications acquises.

Article 19

Salariés bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes dans le cadre des priorités définies par la CPNE, et notamment :

- aux salariés présentant un risque d'inadaptation ou de qualification insuffisante au regard de l'évolution des emplois, des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés devant satisfaire une mobilité professionnelle en vue d'un changement d'emploi requérant de nouvelles compétences ;

- aux salariés qui ont 20 ans d'activité professionnelle ou 45 ans et plus sous réserve qu'ils justifient de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie ou plus de 1 an d'ancienneté au Crédit mutuel ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou un congé parental ;
- aux salariés qui n'ont bénéficié d'aucune action de formation depuis 5 ans ;
- aux salariés dont le niveau de formation initiale est inférieur ou égal au baccalauréat ;
- aux salariés handicapés.

CHAPITRE V

OUTILS INDIVIDUELS

Section 1

Accompagnement des salariés

Article 20

Entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Quand l'entreprise est soumise à une disposition conventionnelle qui prévoit déjà un entretien obligatoire entre le salarié et sa hiérarchie, les deux entretiens ne se cumulent pas.

Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié identifient les besoins en formation du salarié et les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner pour maîtriser l'emploi ou réussir une évolution professionnelle. Le salarié précise ses souhaits en matière de formation.

L'employeur et le salarié étudient les actions de formation envisageables en respectant, dans toute la mesure du possible, la cohérence entre les orientations du projet professionnel du salarié et les caractéristiques de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise.

L'employeur et le salarié déterminent dans quel cadre s'effectuera la formation envisagée (DIF, période de professionnalisation, CIF...).

Un document écrit et cosigné retrace l'essentiel des échanges, positions et propositions émises lors de cet entretien.

Article 21

Entretien de deuxième partie de carrière

Conformément aux dispositions légales et aux modalités conventionnelles stipulées à l'article 5 de l'accord-cadre du 15 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors dans la branche Crédit mutuel, il est prévu pour les salariés, à partir de 45 ans, un entretien professionnel spécifique de deuxième partie de carrière. Par la suite, tous les 5 ans, le salarié qui le souhaite bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

Article 22

Accompagnement tutoral

Les signataires du présent accord souhaitent favoriser l'accompagnement du salarié, notamment par un tuteur ou toute autre forme d'accompagnement.

A l'égard des jeunes collaborateurs, l'accompagnement permet d'accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

La CPNE est compétente pour définir les conditions de prise en charge par l'OPCA des coûts liés aux actions de préparation et de formation à la fonction de tuteur ainsi que ceux liés à l'exercice de la mission.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat.

Section 2

Dispositifs complémentaires

Article 23

Bilan de compétences

Le bilan de compétences est un outil qui aide le salarié à élaborer son projet professionnel. Il s'inscrit dans une démarche personnelle et est à l'initiative du salarié qui peut choisir de le mettre en œuvre dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise.

Toutefois, il est souhaitable que sa mise en œuvre découle d'une concertation entre le salarié et l'employeur, notamment au cours de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétences peut déboucher sur une action de formation.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée prioritairement par l'organisme collecteur agréé. Il peut également être mis en œuvre dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation. Selon le cas, il s'effectue pendant ou hors temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, le salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant le temps de travail, sauf impératif de service dûment justifié et pour une durée qui ne peut excéder 24 heures de temps de travail.

Article 24

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

A l'instar du bilan de compétences, la VAE relève d'une démarche personnelle du salarié pour valider les compétences acquises dans un cadre professionnel ou non.

La VAE est effectuée prioritairement dans le cadre du congé individuel de formation. Elle peut également être effectuée dans le cadre du DIF ou d'une période de professionnalisation.

Afin de favoriser l'accès au dispositif de la VAE, l'employeur veillera à l'information des salariés, notamment à l'occasion des entretiens professionnels.

Les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel peuvent en outre mettre en œuvre différentes démarches d'orientation et d'accompagnement des salariés souhaitant accéder au dispositif de la VAE.

Article 25

Passeport orientation et formation

Le présent article s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables à la date de signature du présent accord et dans la perspective d'un décret à paraître déterminant les modalités de mise en œuvre de l'article L. 6315-2 du code du travail relatif au passeport orientation et formation.

Le passeport orientation et formation permet au salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, compétences et qualifications obtenues. Propriété du salarié et actualisé par celui-ci, le passeport lui permet de l'accompagner tout au long de sa vie professionnelle, dans la construction de son parcours, et notamment lorsque sont envisagées des mobilités et évolutions professionnelles.

Dès lors qu'un modèle de passeport orientation et formation est mis à la disposition des salariés par les pouvoirs publics, les fédérations et organismes de la branche Crédit mutuel aideront les salariés qui le souhaitent à constituer leur passeport orientation et formation, notamment en le complétant par les différentes formations qu'ils suivront dans le cadre de l'entreprise.

CHAPITRE VI

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Article 26

Egalité hommes-femmes

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, la CPNE peut élaborer des recommandations sur la base des travaux de l'observatoire des métiers du Crédit mutuel.

Les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle et donner aux femmes et aux hommes des possibilités de promotion équivalentes.

Une attention particulière est portée aux salariés à temps partiel, notamment par la mise en œuvre de solutions adaptées à leur situation familiale.

Article 27

Insertion et formation professionnelle des travailleurs handicapés

Les parties signataires soulignent l'importance de favoriser l'accès à la formation et le développement des compétences des personnes handicapées, gage de réussite de leur insertion professionnelle.

Dans cette perspective, la CPNE peut élaborer des recommandations en faveur de l'insertion et de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées.

Les salariés handicapés ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 28

Dispositions financières

Les pratiques au sein du Crédit mutuel ne sont pas uniformes et toutes les entités soumises au présent accord ne versent pas leur participation à la formation professionnelle (alternance) au même réseau collecteur.

Les parties signataires conviennent de la possibilité pour chaque entité soumise au présent accord de verser sa participation à la formation professionnelle (alternance) à l'OPCA de son choix.

Article 29

Durée, portée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé aux dispositions du présent accord, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise.

La CPNE, selon des modalités qu'il lui appartiendra de définir, effectuera une fois par an une analyse de l'application du présent accord afin de disposer d'un bilan de réalisation.

Article 30

Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

Article 31

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, dont une version en support papier et une sur support électronique, et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 22 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCM.

Syndicats de salariés :

FSPBA CFE-CGC ;

Fédération française des syndicats de banque et établissements financiers CFDT ;

Union nationale des syndicats du Crédit mutuel CFTC ;

Le SNB CFE-CGC.

Brochure n° 3229

Conventions collectives nationales

ENSEIGNEMENT PRIVÉ

IDCC : 1326. – **Maîtres du primaire**

IDCC : 390. – **Professeurs du secondaire**

IDCC : 1334. – **Psychologues**

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2010

À L'ACCORD DU 26 MAI 2005

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150871M

PRÉAMBULE

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a institué le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Le FPSPP dispose de ressources composées d'excédents financiers des organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) en matière de professionnalisation ainsi que d'une contribution des branches fixée par décret égale à un pourcentage de la participation des entreprises à la formation.

S'agissant de cette dernière contribution, la loi donne la possibilité aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires d'un accord de branche de déterminer la part des sommes prélevées sur les contributions mutualisées au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

Les partenaires sociaux entendent user de cette faculté.

Dans le cadre du présent accord, ils définissent le versement minimum à l'OPCA désigné par l'accord du 26 mai 2005 et ses avenants ultérieurs, appelé dans les présentes l'OPCA, ainsi que la répartition des versements qui seront effectués au FPSPP par l'intermédiaire de l'OPCA.

Accord du 26 mai 2005 :

L'article 2 du présent accord modifie les articles 10, 11.1, 11.2 et 11.3 de l'accord national inter-branches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 26 mai 2005.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne :

- les établissements d'enseignement privés ayant majoritairement des classes sous contrat avec l'Etat (contrat d'association ou contrat simple), relevant de l'article L. 442-1 du code de l'éducation et les établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural ;

– les personnels salariés de ces établissements.

Il s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Pour assurer ses missions, le FPSPP dispose, notamment, des ressources suivantes :

1. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de moins de 10 salariés.
2. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, des obligations légales des employeurs de 10 salariés et plus.

Dans l'interbranche enseignement privé sous contrat, les sommes visées aux 1 et 2 sont versées exclusivement par l'intermédiaire de l'OPCA désigné, quel que soit le pourcentage de contribution versé à celui-ci.

Les signataires du présent accord décident de déterminer la répartition de cette contribution entre les versements au titre de la professionnalisation et ceux au titre du plan de formation dans les conditions définies ci-après.

Article 2.1

Répartition de la contribution FPSPP

Entreprises de moins de 10 salariés : pour l'année 2010, la contribution FPSPP (d'un montant maximal de 13 %) est répartie de façon égale entre le plan de formation (50 %) et le volet professionnalisation (50 %).

Entreprises de 10 salariés et plus : pour l'année 2010, la contribution FPSPP (d'un montant maximal de 13 %) est répartie de façon égale entre le plan de formation (50 %) et le volet professionnalisation (50 %).

Article 2.2

Attributions de la CPNEFP

La CPNEFP détermine, chaque année, la répartition de la contribution FPSPP entre le plan de formation et le volet professionnalisation.

Elle en communique le résultat à l'OPCA désigné.

La CPNEFP saisit le président de la commission de suivi si cette répartition nécessite une révision du présent accord.

Article 3

Financements

Article 3.1

Contribution des entreprises employant 20 salariés et plus de droit privé

Au minimum 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0,90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont :
 - au moins 70 % de ce montant, arrondi à 0,63 % de la masse salariale assujettie, sont versés à l'OPCA-EFP avant le 1^{er} mars (cf. article 10 de l'accord du 26 mai 2005) ;

- le solde, soit 0,27 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
- les reliquats sont également reversés à l'OPCA.

2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 11.4, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,50 % de la masse salariale assujettie est intégralement versé avant le 1^{er} mars à l'OPCA.

3. Au titre du congé individuel de formation : 0,20 % de la masse salariale assujettie est versé avant le 1^{er} mars à l'OPACIF dont relèvent les entreprises.

Article 3.2

Contribution des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés de droit privé

Au minimum 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence est consacré chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue.

La contribution se répartit comme suit :

1. Au titre du plan de formation : 0,90 % au moins de la masse salariale est consacré au financement des actions du plan de formation, dont :

- au moins 70 % de ce montant, arrondi à 0,63 % de la masse salariale assujettie, est versé à l'OPCA-EFP avant le 1^{er} mars (cf. article 10 de l'accord du 26 mai 2005) ;
- le solde, soit 0,27 % de la masse salariale assujettie, peut financer directement des actions de formation relevant du plan de l'entreprise ;
- les reliquats est également reversé à l'OPCA-EFP.

2. Au titre du financement des actions telles que définies à l'article 11.4 de l'accord du 26 mai 2005, incluant notamment le DIF prioritaire, les contrats et périodes de professionnalisation, 0,15 % de la masse salariale assujettie est intégralement versé avant le 1^{er} mars à l'OPCA-EFP.

3. Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

Article 3.3

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés de droit privé

Ces entreprises doivent, chaque année, consacrer au financement des actions de formation continue une contribution minimale, incluant le prélèvement FPSPP, égale à 0,55 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans les établissements catholiques de l'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural, cette contribution minimale a été portée à 1 % par l'accord de branche du 3 juillet 2003, étendu par arrêté du 2 décembre 2003.

Pour ces derniers, le prélèvement FPSPP n'est effectué que sur la contribution légale de 0,55 %.

Article 4

Révision. – Dénonciation

Article 4.1

Révision

L'une ou l'autre des organisations signataires peut demander la révision de certains articles du présent accord ou de l'accord lui-même en faisant connaître son intention par lettre recommandée, adressée aux autres parties signataires et en informe par tous moyens le président de la commission de suivi.

La lettre précise alors les articles dont la révision est demandée.

Le président de la commission de suivi convoque dans les plus brefs délais les organisations représentatives dans le champ de l'accord qui doivent être réunies dans le mois qui suit la réception de la

demande de révision. Si la demande de révision a été reçue pendant les congés d'été, les parties sont réunies dans la seconde quinzaine de septembre.

Article 4.2

Dénonciation

L'une ou l'autre des organisations signataires peut dénoncer le présent accord totalement ou partiellement en faisant connaître sa décision 6 mois à l'avance par lettre recommandée, adressée aux autres parties signataires, et en informe par tous moyens le président de la commission de suivi.

Le président de la commission de suivi convoque les organisations représentatives dans le champ de l'accord qui doivent être réunies dans le mois qui suit la lettre de dénonciation.

Cette dénonciation donne lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 5

Extension de l'accord

Dès sa signature, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente.

Article 6

Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application dès signature.

Article 7

Dépôt officiel

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail et de ceux du ministre chargé de l'agriculture, au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Une version est transmise par voie électronique.

Fait à Paris, le 24 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOGEC ;
SNCEEL ;
UNETP ;
SYNADIC ;
EPLC ;
SYNADEC ;
FFNEAP ;
UNEAP.

Syndicats de salariés :

SPELC ;
FEP CFDT ;
SNEC CFTC ;
SNEPL CFTC ;
SYNEP CFE-CGC.

Brochure n° 3178

Convention collective nationale
IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

AVENANT N° 78 DU 8 AVRIL 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150890M

IDCC : 200

Entre :

L'USNEF,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

Le SNPFDC FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima

L'article 2 de l'annexe I de la convention collective nationale tel que modifié par l'avenant n° 75 du 30 septembre 2009 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« A compter du 1^{er} janvier 2011, les salaires minima garantis, base 151,67 heures, sont les suivants, sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
120	9,01	1 366,55
125	9,01	1 366,55
130	9,05	1 372,61
135	9,05	1 372,61
140	9,07	1 375,65
145	9,07	1 375,65
150	9,13	1 384,75

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
155	9,13	1 384,75
160	9,19	1 393,85
165	9,19	1 393,85
170	9,32	1 413,56
175	9,32	1 413,56
180	9,50	1 440,87
185	9,50	1 440,87
190	9,74	1 477,27
195	9,74	1 477,27
200	9,74	1 477,27
205	9,74	1 477,27
210	9,79	1 484,85
215	9,79	1 484,85
220	10,02	1 519,73
225	10,02	1 519,73
230	10,47	1 587,98
235	10,47	1 587,98
240	10,91	1 654,72
245	10,91	1 654,72
250	11,35	1 721,45
255	11,35	1 721,45
260	11,79	1 788,19
265	11,79	1 788,19
270	12,25	1 857,96
275	12,25	1 857,96
280	12,69	1 924,69
285	12,69	1 924,69
290	13,15	1 994,46
295	13,15	1 994,46
300	13,41	2 033,89
305	13,63	2 067,26
310	13,84	2 099,11
315	14,10	2 138,55
320	14,30	2 168,88
325	14,52	2 202,25
330	14,75	2 237,13
335	14,97	2 270,50

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
340	15,20	2 305,38
345	15,42	2 338,75
350	15,44	2 341,78
400	17,64	2 675,46
450	19,85	3 010,65
500	22,07	3 347,36
550	24,27	3 681,03
600	26,47	4 014,70
650	28,68	4 349,90
700	30,90	4 686,60

Cette revalorisation ne sera pas prise en compte pour le calcul de la prime d'ancienneté, des primes de panier et des frais de déplacement prévus par la convention collective nationale, qui demeurent donc calculés sur la base du minimum garanti fixé par l'avenant n° 65 du 31 mai 2003. »

Article 2

Prime de froid

Les dispositions de l'article 2 de l'avenant n° 75 du 30 septembre 2009 relatives à la prime de froid sont modifiées comme suit :

« Une majoration par heure est attribuée aux ouvriers effectuant au moins 4 heures de travail par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est comprise entre – 5 °C et + 2 °C.

Cette majoration est doublée pour les ouvriers qui effectuent leur travail pendant 4 heures au moins par jour dans une atmosphère dont la température artificielle ambiante est inférieure à – 5 °C.

A compter du 1^{er} avril 2011, cette majoration est portée à 0,224 €. »

Article 3

Prime d'ancienneté

A compter du 1^{er} avril 2011, l'article 3 « Prime d'ancienneté » de l'avenant n° 73 du 18 septembre 2008 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés bénéficiaires du présent accord. Cette prime (PA) est égale à l'opération suivante : $PA = d \times VA$.

d = durée du travail mensualisée du salarié, augmentée, le cas échéant, des heures supplémentaires accomplies au cours du mois.

VA = valeur absolue de la prime d'ancienneté fixée en fonction du coefficient du salarié par le tableau suivant.

COEFFICIENT	VA				
	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
120	0,189	0,377	0,565	0,755	0,943
125	0,189	0,378	0,566	0,756	0,945
130	0,190	0,380	0,570	0,760	0,950
135	0,191	0,382	0,573	0,763	0,954
140	0,192	0,385	0,576	0,767	0,959
145	0,193	0,386	0,579	0,771	0,965
150	0,194	0,389	0,583	0,775	0,970
155	0,195	0,391	0,586	0,782	0,976
160	0,196	0,394	0,590	0,787	0,984
165	0,199	0,396	0,595	0,793	0,992
170	0,200	0,399	0,599	0,798	0,998
175	0,203	0,404	0,607	0,810	1,011
180	0,205	0,411	0,615	0,820	1,026
185	0,208	0,416	0,624	0,832	1,039
190	0,211	0,421	0,632	0,842	1,054
195	0,213	0,426	0,639	0,853	1,066
200	0,215	0,430	0,648	0,863	1,078
205	0,218	0,437	0,656	0,874	1,091
210	0,221	0,443	0,664	0,885	1,106
215	0,226	0,452	0,678	0,904	1,131
220	0,231	0,461	0,692	0,924	1,155
225	0,235	0,470	0,705	0,941	1,176
230	0,245	0,490	0,736	0,980	1,225
235	0,250	0,500	0,751	1,002	1,251
240	0,256	0,512	0,767	1,023	1,278
245	0,261	0,523	0,784	1,044	1,305
250	0,266	0,533	0,799	1,066	1,332
255	0,271	0,544	0,815	1,087	1,358
260	0,276	0,554	0,830	1,108	1,384
265	0,283	0,564	0,848	1,130	1,413
270	0,288	0,576	0,864	1,151	1,439
275	0,293	0,586	0,879	1,171	1,466
280	0,298	0,597	0,895	1,194	1,492
285	0,305	0,607	0,911	1,215	1,519
290	0,310	0,618	0,927	1,236	1,546

COEFFICIENT	VA				
	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
295	0,315	0,629	0,943	1,258	1,572
300	0,320	0,639	0,959	1,278	1,599
305	0,325	0,651	0,975	1,300	1,625
310	0,331	0,661	0,992	1,322	1,652
315	0,336	0,671	1,007	1,343	1,679
320	0,341	0,682	1,023	1,364	1,705
325	0,346	0,692	1,038	1,384	1,732
330	0,351	0,703	1,055	1,407	1,759
335	0,357	0,714	1,072	1,428	1,785
340	0,362	0,724	1,087	1,449	1,812
345	0,367	0,736	1,103	1,471	1,838

Le résultat de cette opération sera arrondi trois chiffres après la virgule. Si le quatrième chiffre après la virgule est supérieur ou égal à 5, il convient d'arrondir au millième supérieur. Sinon, il convient d'arrondir au millième correspondant.

Ex. :

– si PA = 27,0958455, elle sera arrondie à 27,096 ;

– si PA = 27,710109, elle sera arrondie à 27,710. »

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur la feuille de paie.

Article 4

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La loi vise à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dans ce cadre, les signataires du présent avenant entendent rappeler aux entreprises couvertes par la présente convention collective qu'elles doivent engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre.

Article 5

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 8 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1577. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)
(7 février 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)
(Etendue par arrêté du 24 octobre 1990,
Journal officiel du 28 novembre 1990)

**AVENANT DU 14 JANVIER 2011
PORTANT RECTIFICATION À L'ACCORD DU 14 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES**
NOR : ASET1150874M
IDCC : 1577

PRÉAMBULE

Suite à une erreur de saisie sur deux coefficients (coefficient 215 de la filière agents de maîtrise d'atelier – AMA – et coefficient 365 de la filière administratifs et techniciens – ATEC –), il a été convenu de signer le présent avenant rectificatif :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié à compter du 1^{er} juillet 2011 par le barème porté en annexe I du présent avenant. Le barème est établi pour un horaire hebdomadaire de 35 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2011 en annexe II du présent avenant. Le barème est établi pour un horaire mensuel de 151,66 heures et doit être proratisé en fonction de l'horaire appliqué.

Article 3

Prime de panier de nuit

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-

Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 4,85 € à compter du 1^{er} janvier 2011. Toutefois, ce montant sera plafonné au montant exonéré de cotisations sociales.

Le présent avenant est fait en dix exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail.

Le présent avenant de salaires annule et remplace l'avenant initial du 14 janvier 2011 et fera l'objet d'une extension à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait à Montpellier, le 14 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Méditerranée Ouest.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Date : 1^{er} juillet 2011.

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,2 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS	ATEC	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	140	891	849	-
	145	895	853	-
	155	903	860	-
II	170	914	871	-
	180	-	878	-
	190	929	885	-
III	215	948	903	966
	225	-	945	-
	240	1 058	1 008	1 079
IV	255	1 125	1 071	1 146
	270	1 191	1 134	-
	285	1 257	1 197	1 281
V	305	-	1 281	1 371
	335	-	1 407	1 505
	365	-	1 533	1 640
	395	-	1 659	1 775

ANNEXE II

Barème des rémunérations annuelles garanties à partir de 2011

Les rémunérations annuelles garanties suivent la durée du travail.

Le montant des rémunérations annuelles garanties doit être adapté en fonction de l'horaire effectivement pratiqué.

Base 151,66 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS	ATEC	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	140	16 390	16 390	-
	145	16 400	16 400	-
	155	16 410	16 410	-
II	170	16 750	16 650	-
	180	-	16 700	-
	190	16 800	16 750	-
III	215	17 150	16 950	17 310
	225	-	17 000	-
	240	17 660	17 160	17 920
IV	255	18 470	18 010	18 570
	270	19 130	18 820	-
	285	20 400	19 950	21 680
V	305	-	21 480	24 080
	335	-	22 800	25 150
	365	-	25 350	27 240
	395	-	27 140	28 870

Convention collective départementale
IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

ACCORD DU 11 MAI 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150876M
IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

L'union des syndicats des métaux FO de la Moselle ;

La CFE-CGC métallurgie de la Lorraine ;

La CFDT métallurgie de la Meurthe,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures sont fixés de la manière suivante à partir de 2011 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG
V		395	31 630
	3	365	28 870
	2	335	26 640
	1	305	23 880
IV	3	285	22 320
	2	270	20 850
	1	255	20 100

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAEG
III	3	240	18 820
	2	225	17 920
	1	215	17 270
II	3	190	16 780
	2	180	16 590
	1	170	16 540
I	3	155	16 520
	2	145	16 500
	1	140	16 480

Article 2

Barème de ressources garanties (BRG)

2.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 4,75 € à partir du 1^{er} juin 2011.

2.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 3

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est porté à 510 € en 2011 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 17 € par jour ouvrable de congé principal.

Article 4

Petits déplacements des ouvriers monteurs

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteurs prévue par l'article 4, annexe II de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, est portée à 10,55 € à compter du 1^{er} juin 2011 pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit est portée à 6,60 € à compter du 1^{er} juin 2011.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est portée à 0,22 € à compter du 1^{er} juin 2011.

Article 5

Clause de « revoyure »

En cas d'augmentation exceptionnelle du taux horaire du Smic avant le mois d'août 2011, une réunion paritaire de négociation extraordinaire portant sur les montants de la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) sera organisée dans les 2 mois qui suivront cette augmentation.

Article 6

Révision

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment, pendant la période d'application par accord entre les parties.

Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

Article 7

Dépôt

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

Fait à Metz, le 11 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES
MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE
(21 mai 1976)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

ACCORD DU 19 AVRIL 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JUILLET 2011

NOR : ASET1150889M
IDCC : 878

Entre :

L'UIMM du Rhône,

D'une part, et

La CFTC Rhône-Alpes ;

La CFE-CGC du Rhône ;

La CGT-FO du Rhône,

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord national métallurgie du 17 janvier 1991 institutionnalisant le double barème RMH et taux garantis et portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 étendu le 1^{er} juillet 1991,

Conviennt, dans la prolongation de l'accord du 16 avril 2009, qui rappelait la nécessité d'un dialogue social confiant, et si le contexte économique le permet, de rechercher dans le futur la meilleure harmonisation possible entre coefficients de la grille des rémunérations annuelles garanties, afin de contribuer à renforcer l'attractivité de la branche professionnelle ;

Décident que l'accord du 16 avril 2009 fixant l'annexe II à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976 est annulé et remplacé par le présent accord, qui sera annexé à la présente convention sous la forme d'une nouvelle annexe II.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques, tel que fixé le 10 septembre 2007 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, et maintenu par l'accord du 16 avril 2009, est modifié selon le barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème de RMH, distinct de celui des rémunérations annuelles garanties, ne constitue nullement une rémunération minimale garantie. Il ne sert qu'au calcul des primes d'ancienneté.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} juillet 2011.

Article 2

Primes d'ancienneté

Conformément à l'article 36 de la convention collective des industries métallurgiques du Rhône, le montant des primes d'ancienneté dont bénéficient les salariés qui remplissent les conditions nécessaires est calculé sur la base des rémunérations hiérarchiques telles que fixées dans l'article 1^{er} du présent accord.

Article 3

Rémunérations annuelles garanties

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 16 avril 2009 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées *pro rata temporis* en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Il s'applique à compter du 1^{er} janvier 2011 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 4 du présent accord et versées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2011.

Article 4

Vérification du respect de la rémunération annuelle garantie

A la date du paiement du salaire du mois de décembre, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie. A défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et la rémunération annuelle garantie est versé avec la paie afférente à ce mois.

Pour vérifier si les salaires réels pratiqués ne sont pas inférieurs aux rémunérations annuelles garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les primes d'ancienneté prévues par l'article 36 de la convention collective ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 30 de la convention collective ;
- les revenus découlant de la législation sur l'intéressement et de la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5

Respect des garanties conventionnelles

L'application du présent accord et en particulier des barèmes de rémunérations annuelles garanties ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'une quelconque disposition de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône, et notamment des articles 27, 28 et 29 relatifs aux majorations de salaires.

Article 6

Indemnité forfaitaire de nuit

L'indemnité fixée par l'article 29 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône appelée communément « prime de panier de nuit » est fixée à compter du 1^{er} juillet 2011 à 5,80 €.

Article 7

Dates d'application de l'accord

Compte tenu des dispositions ci-dessus, l'application du présent accord s'opérera selon des dates différentes :

- la grille de rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2011 ;
- la nouvelle grille de rémunérations annuelles garanties s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2011 ;
- l'indemnité forfaitaire de nuit s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2011.

Article 8

Notification et dépôt

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

Fait à Lyon, le 19 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

Barème I. – Rémunérations minimales hiérarchiques (servant de base de calcul de la prime d'ancienneté)

Applicable à compter du 1^{er} juillet 2011 (base 35 heures)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (RMH majorée de 5 %)		ADM. et techniciens	AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise d'atelier (RMH majorée de 7 %)
V		395			1 424,71		1 424,71	1 524,44
	3	365			1 316,50	AM7	1 316,50	1 408,66
	2	335			1 208,29	AM6	1 208,29	1 292,87
	1	305			1 100,09	AM5	1 100,09	1 177,09
IV	3	285	TA4	1 079,35	1 027,95	AM4	1 027,95	1 099,91
	2	270	TA3	1 022,54	973,85			
	1	255	TA2	965,74	919,75	AM3	919,75	984,13
III	3	240	TA1	908,93	865,64	AM2	865,64	926,24
	2	225			811,54			
	1	215	P3	814,25	775,47	AM1	775,47	829,76
II	3	190	P2	719,57	685,30			
	2	180			649,23			
	1	170	P1	643,82	613,16			
I	3	155	O3	609,97	580,92			
	2	145	O2	598,23	569,74			
	1	140	O1	596,85	568,43			

ANNEXE III

Barème II. – Rémunérations annuelles garanties

(Base 35 heures)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS		ADM. et techniciens	AGENTS de maîtrise		AGENTS de maîtrise d'atelier	
V		395			26 521,52		26 521,52		28 377,53
	3	365			24 477,71	AM7	24 477,71	AM7	26 326,24
	2	335			22 512,22	AM6	22 512,22	AM6	24 333,37
	1	305			20 534,88	AM5	20 534,88	AM5	22 283,26
IV	3	285	TA4	19 909,83	19 164,69	AM4	19 164,69	AM4	20 796,43
	2	270	TA3	18 936,24	18 401,79				
	1	255	TA2	18 170,05	17 833,61	AM3	17 833,61	AM3	19 359,20
III	3	240	TA1	17 600,28	17 242,69	AM2	17 242,69	AM2	18 338,35
	2	225			16 960,17				
	1	215	P3	17 201,96	16 657,85	AM1	16 657,85	AM1	17 203,79
II	3	190	P2	16 887,42	16 554,67				
	2	180			16 500,04				
	1	170	P1	16 638,87	16 480,04				
I	3	155	O3	16 480,04	16 430,04				
	2	145	O2	16 380,04	16 380,04				
	1	140	O1	16 380,04	16 380,04				

Convention collective

**IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES
MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE
(21 mai 1976)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

**AVENANT DU 19 AVRIL 2011
PORTANT MISE À JOUR DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1150893M

IDCC : 878

Entre :

L'UIMM du Rhône,

D'une part, et

La CFTC Rhône-Alpes ;

La CFE-CGC du Rhône ;

La CGT-FO du Rhône,

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'avenant national du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation apportent les modifications suivantes à la convention collective des mensuels du Rhône du 21 mai 1976.

Article 1^{er}

A l'article 20 « Embauchage », il est ajouté au paragraphe « Contrat à durée déterminée » le premier alinéa suivant :

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

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

Article 2

L'article 22 « Période d'essai » est rédigé comme suit.

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5. Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 3

L'article 47 « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit :

« Article 47

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

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

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0
≥ 10 < 11 ans	2,4
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 14 < 15 ans	3,7
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7 mois
≥ 18 < 19 ans	5,0 mois
≥ 19 < 20 ans	5,4 mois
≥ 20 < 21 ans	5,7 mois
≥ 21 < 22 ans	6,0 mois
≥ 22 < 23 ans	6,4 mois
≥ 23 < 24 ans	6,7 mois
≥ 24 < 25 ans	7,0 mois
≥ 25 < 26 ans	7,4 mois
≥ 26 < 27 ans	7,7 mois
≥ 27 < 28 ans	8,0 mois
≥ 28 < 29 ans	8,4 mois
≥ 29 < 30 ans	8,7 mois
≥ 30 < 31 ans	9,0 mois
≥ 31 < 32 ans	9,4 mois
≥ 32 < 33 ans	9,7 mois
≥ 33 < 34 ans	10,0 mois
≥ 34 < 35 ans	10,4 mois
≥ 35 < 36 ans	10,7 mois
≥ 36 < 37 ans	11,0 mois
≥ 37 < 38 ans	11,4 mois
≥ 38 < 39 ans	11,7 mois
≥ 39 < 40 ans	12,0 mois
≥ 40 < 41 ans	12,4 mois
≥ 41 < 42 ans	12,7 mois
≥ 42 < 43 ans	13,0 mois
≥ 43 < 44 ans	13,4 mois
≥ 44 < 45 ans	13,7 mois
≥ 45 < 46 ans	14,0 mois
≥ 46 < 47 ans	14,4 mois
≥ 47 < 48 ans	14,7 mois
≥ 48 < 49 ans	15,0 mois
≥ 49 < 50 ans	15,4 mois

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 50 < 51 ans	15,7 mois
≥ 51 < 52 ans	16,0 mois
≥ 52 < 53 ans	16,4 mois
≥ 53 < 54 ans	16,7 mois
≥ 54 < 55 ans	17,0 mois

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 53, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 53, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date

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

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

Les dispositions du présent article 47 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Article 4

Après l'article 47 « Indemnité de licenciement », tel que modifié par l'article 3 du présent accord, il est créé un article 47 *bis*, ainsi rédigé :

« Article 47 bis

Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 47. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

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

Les dispositions du présent article 47 *bis* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Article 4 bis

A l'article 52, il est intégré un huitième alinéa ainsi rédigé :

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

Article 4 ter

A l'article 10 de l'avenant n° 1 de la convention collective relatif à certaines catégories de personnel « Secret professionnel. – Clause de non-concurrence », il est intégré un septième alinéa ainsi rédigé :

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

Article 5

L'article 48 « Départ en retraite » est rédigé comme suit :

« Article 48

Départ volontaire à la retraite

1. Définition

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

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

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 53, 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.

Mise à la retraite

1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 53, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

Les dispositions du présent article 48 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Article 6

Le présent avenant s'applique à la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail, sauf en ce qui concerne l'article 2 « Période d'essai » qui ne s'appliquera qu'après extension de cet avenant, les dispositions de l'article 4 *ter* de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation demeurant applicables jusqu'à cette date.

Article 7

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

Fait à Lyon, le 19 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES
MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE
(21 mai 1976)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

**AVENANT DU 19 AVRIL 2011
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1150882M
IDCC : 878

Entre :

L'UIMM du Rhône,

D'une part, et

La CGT FO du Rhône ;

La CFTC Rhône-Alpes ;

La CFE-CGC du Rhône,

D'autre part,

Dans le prolongement des dispositions figurant à l'article 14 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail, les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de faire bénéficier les salariés mensuels de garanties collectives leur permettant une protection effective en matière de risque tel que le décès.

Article 1^{er}

Il est ajouté à la convention collective des mensuels de la métallurgie du Rhône un article 40 *bis* ainsi rédigé :

« Article 40 *bis*

Prévoyance complémentaire

A compter du 1^{er} janvier 2012, l'employeur mettra en place, en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

1. Garantie décès

Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital, en cas de décès, ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation

égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant de la RAG du mensuel classé au coefficient 215, catégorie ouvrier.

Cette cotisation sera calculée sur la base de la RAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite, *pro rata temporis*, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

L'employeur s'engage à informer les instances représentatives du personnel quand elles existent, de l'existence du présent avenant. Par ailleurs, les salariés seront informés par tout moyen.

2. Dénonciation

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

A l'expiration de ce délai de 1 an, les salariés ne conserveront pas les avantages individuels résultant de l'application des dispositions du présent article. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article 1^{er}.

Les signataires considèrent que le présent avenant constitue une étape dans leur volonté de faire bénéficier les salariés mensuels de garanties collectives leur permettant une protection effective en matière de risque tel que le décès. En conséquence, les parties se rencontreront à l'issue d'une période de 1 an pour faire une évaluation de l'application du présent avenant.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicables les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 3

Notification et dépôt

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

Fait à Lyon, le 19 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Vosges)
(16 mars 1998)**

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)
(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,
Journal officiel du 25 juin 1998)

**ACCORD DU 9 MAI 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JUIN 2011**

NOR : ASET1150875M
IDCC : 2003

Entre :

L'UIMM des Vosges,

D'une part, et

La CFTC des Vosges ;

La CFDT des Vosges,

D'autre part,

Vu l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;

Vu l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux salaires effectifs garantis annuels ;

Vu l'article 29, paragraphe 1, de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par cette convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, à 4,70 € au 1^{er} juin 2011.

Le barème résultant de la valeur du point susvisée est annexé au présent accord.

Article 2

Barème des salaires effectifs garantis annuels

Les montants, par coefficients, des salaires effectifs garantis annuels prévus à l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2011 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE EFFECTIF garanti
I	1	140	16 381
	2	145	16 490
	3	155	16 550
II	1	170	16 594
	2	180	16 654
	3	190	16 739
III	1	215	17 217
	2	225	17 773
	3	240	18 654
IV	1	255	19 579
	2	270	20 747
	3	285	22 218
V	1	305	24 337
	2	335	26 316
	3	365	29 010
		395	32 176

Article 3

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances prévue à l'article 29 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges est fixé, pour les congés relatifs à l'année de référence qui va du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011 à 530 €.

La prime sera versée au prorata des droits de l'intéressé à l'indemnité légale de congés payés.

Article 4

Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 5

Dépôt

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du même code.

Fait à Remiremont, le 9 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté au 1^{er} juin 2011 (base 35 heures)

Administratifs et techniciens

(En euros.)

COEFFICIENT 4,70	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
140	658,00	19,74	26,32	32,90	39,48	46,06	52,64	59,22	65,80	72,38	78,96	85,54	92,12	98,70
145	681,50	20,45	27,26	34,08	40,89	47,71	54,52	61,34	68,15	74,97	81,78	88,60	95,41	102,23
155	728,50	21,86	29,14	36,43	43,71	51,00	58,28	65,57	72,85	80,14	87,42	94,71	101,99	109,28
170	799,00	23,97	31,96	39,95	47,94	55,93	63,92	71,91	79,90	87,89	95,88	103,87	111,86	119,85
180	846,00	25,38	33,84	42,30	50,76	59,22	67,68	76,14	84,60	93,06	101,52	109,98	118,44	126,90
190	893,00	26,79	35,72	44,65	53,58	62,51	71,44	80,37	89,30	98,23	107,16	116,09	125,02	133,95
215	1 010,50	30,32	40,42	50,53	60,63	70,74	80,84	90,95	101,05	111,16	121,26	131,37	141,47	151,58
225	1 057,50	31,73	42,30	52,88	63,45	74,03	84,60	95,18	105,75	116,33	126,90	137,48	148,05	158,63
240	1 128,00	33,84	45,12	56,40	67,68	78,96	90,24	101,52	112,80	124,08	135,36	146,64	157,92	169,20
255	1 198,50	35,96	47,94	59,93	71,91	83,90	95,88	107,87	119,85	131,84	143,82	155,81	167,79	179,78
270	1 269,00	38,07	50,76	63,45	76,14	88,83	101,52	114,21	126,90	139,59	152,28	164,97	177,66	190,35
285	1 339,50	40,19	53,58	66,98	80,37	93,77	107,16	120,56	133,95	147,35	160,74	174,14	187,53	200,93
305	1 433,50	43,01	57,34	71,68	86,01	100,35	114,68	129,02	143,35	157,69	172,02	186,36	200,69	215,03
335	1 574,50	47,24	62,98	78,73	94,47	110,22	125,96	141,71	157,45	173,20	188,94	204,69	220,43	236,18
365	1 715,50	51,47	68,62	85,78	102,93	120,09	137,24	154,40	171,55	188,71	205,86	223,02	240,17	257,33
395	1 856,50	55,70	74,26	92,83	111,39	129,96	148,52	167,09	185,65	204,22	222,78	241,35	259,91	278,48

Ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT 4,70	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
140	690,90	20,73	27,64	34,55	41,45	48,36	55,27	62,18	69,09	76,00	82,91	89,82	96,73	103,64
145	715,58	21,47	28,62	35,78	42,93	50,09	57,25	64,40	71,56	78,71	85,87	93,02	100,18	107,34
155	764,93	22,95	30,60	38,25	45,90	53,54	61,19	68,84	76,49	84,14	91,79	99,44	107,09	114,74
170	838,95	25,17	33,56	41,95	50,34	58,73	67,12	75,51	83,90	92,28	100,67	109,06	117,45	125,84
190	937,65	28,13	37,51	46,88	56,26	65,64	75,01	84,39	93,77	103,14	112,52	121,89	131,27	140,65
215	1 061,03	31,83	42,44	53,05	63,66	74,27	84,88	95,49	106,10	116,71	127,32	137,93	148,54	159,15
240	1 184,40	35,53	47,38	59,22	71,06	82,91	94,75	106,60	118,44	130,28	142,13	153,97	165,82	177,66
255	1 258,43	37,75	50,34	62,92	75,51	88,09	100,67	113,26	125,84	138,43	151,01	163,60	176,18	188,76
270	1 332,45	39,97	53,30	66,62	79,95	93,27	106,60	119,92	133,25	146,57	159,89	173,22	186,54	199,87
285	1 406,48	42,19	56,26	70,32	84,39	98,45	112,52	126,58	140,65	154,71	168,78	182,84	196,91	210,97

Agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT 4,70	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
215	1 081,24	32,44	43,25	54,06	64,87	75,69	86,50	97,31	108,12	118,94	129,75	140,56	151,37	162,19
240	1 206,96	36,21	48,28	60,35	72,42	84,49	96,56	108,63	120,70	132,77	144,84	156,90	168,97	181,04
255	1 282,40	38,47	51,30	64,12	76,94	89,77	102,59	115,42	128,24	141,06	153,89	166,71	179,54	192,36
285	1 433,27	43,00	57,33	71,66	86,00	100,33	114,66	128,99	143,33	157,66	171,99	186,32	200,66	214,99
305	1 533,85	46,02	61,35	76,69	92,03	107,37	122,71	138,05	153,38	168,72	184,06	199,40	214,74	230,08
335	1 684,72	50,54	67,39	84,24	101,08	117,93	134,78	151,62	168,47	185,32	202,17	219,01	235,86	252,71
365	1 835,59	55,07	73,42	91,78	110,14	128,49	146,85	165,20	183,56	201,91	220,27	238,63	256,98	275,34
395	1 986,46	59,59	79,46	99,32	119,19	139,05	158,92	178,78	198,65	218,51	238,37	258,24	278,10	297,97

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 1^{ER} JANVIER 2011

RELATIF AU MAINTIEN DE GARANTIES DES ANCIENS SALARIÉS

NOR : ASET1150891M
IDCC : 1555

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et de son entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2009, les partenaires sociaux avaient décidé, par avenant du 1^{er} juillet 2009, de mutualiser, pour une durée déterminée de 18 mois, le maintien des garanties prévoyance et frais médicaux au profit des anciens salariés indemnisés par l'assurance chômage.

Les parties signataires rappellent que le régime conventionnel de prévoyance est basé sur la solidarité civile entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Article 1^{er}

Prolongation de la mutualisation pour une nouvelle durée de 18 mois

Les partenaires sociaux décident par le présent avenant de prolonger pour une nouvelle durée de 18 mois l'avenant du 1^{er} juillet 2009 ainsi que le principe de mutualisation de la portabilité qui arrive à échéance le 1^{er} janvier 2011.

Toutes les dispositions de l'avenant du 1^{er} juillet 2009 sont reconduites et inchangées.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2011, pour une durée déterminée de 18 mois.

Article 3

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, à la DIRECCTE, et en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent avenant.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages, les représentants mentionnés ont approuvé et signé l'ensemble de l'avenant au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 1^{er} janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SFRL.

Syndicats des salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

FCC CFE-CGC.

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

AVENANT DU 11 FÉVRIER 2011

RELATIF AU REMBOURSEMENT DES FRAIS DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

NOR : ASET1150892M

IDCC : 1555

Entre :

La FACOPHAR ;

Le SIMV ;

Le SFRL ;

L'ANSVADM,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FCC CFE-CGC ;

La FNP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le nombre de représentants syndicaux de salariés assistant aux commissions sociales paritaires de la branche est fixé à un maximum de 5 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les 5 salariés représentant chacune des organisations syndicales représentatives sont désignés par elles. Leurs noms sont communiqués par écrit aux entreprises 1 semaine au moins à l'avance, sauf urgence, par leurs organisations respectives.

Il appartient à chaque organisation syndicale de convoquer ses représentants en fonction des convocations aux commissions sociales paritaires reçues par les responsables de branche de chaque organisation syndicale.

Article 2

Il est précisé que le maintien du salaire prévu par l'article 5, paragraphe 2, des dispositions générales de la convention collective nationale est limité à une journée pleine par réunion paritaire pour chaque représentant.

Article 3

Les frais de déplacement desdits représentants seront remboursés sans délai par leur entreprise sur la base de notes de frais et justificatifs et sont fixés de la manière suivante :

- les frais de déplacement comportent le versement par les entreprises auxquelles appartiennent les salariés intéressés d'une somme correspondant au montant réel de tous les modes de transport dans la limite des tarifs normaux, tout en privilégiant le transport par train, les autres modes de transport devant rester une exception ;
- s'ajoute à ce remboursement, le remboursement des frais annexes qui se fera sur la base des frais réels et sur présentation des justificatifs, tout en étant plafonné suivant les tarifs URSSAF en vigueur.

Article 4

Pour des questions de traçabilité, un registre sera ouvert lors de chaque réunion. Les représentants syndicaux devront y indiquer :

- leur nom ;
- le nom de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation syndicale qu'ils représentent ;
- le trajet effectué.

Article 5

Les représentants des organisations syndicales, qui le désireraient, pourront demander à leur entreprise un acompte sur les frais de déplacement ci-dessus (par exemple pour couvrir les frais de transport), versé au plus tard le jour de leur départ pour assister à la réunion ou la prise en charge directe des billets de transport.

Article 6

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'accord du 16 mars 1984 et sera applicable au lendemain de son dépôt. Les conditions devront être révisées en fonction de l'évolution des moyens de transport.

Article 7

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 11 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-263 DU 8 JUIN 2011
PORTANT MODIFICATION DES ANNEXES I ET III À LA CONVENTION
NOR : ASET1150886M

Entre :

La CGPME ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les annexes I et III à la convention sont modifiées comme ci-après :

Annexe I

L'article 2, relatif au salaire de référence, est modifié comme suit :

Le 1^{er} alinéa est inchangé.

Le 2^e alinéa est remplacé par 2 alinéas libellés ainsi qu'il suit :

« Pour l'exercice 2011, il est fixé en prenant en compte l'évolution du salaire moyen des cotisants de l'ensemble AGIRC-ARRCO constaté au cours de cet exercice.

Pour les exercices 2012 à 2015 inclus, il est fixé en prenant en compte l'évolution de ce salaire moyen constaté au cours de chaque exercice moins 1,5 point, sans pouvoir être inférieur à l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac. »

L'article 33, relatif au fonds social, est modifié comme suit :

Le 1^{er} alinéa du paragraphe 1^{er}, relatif au financement, est désormais libellé comme suit :

« Le fonds social de chaque institution est alimenté chaque année par un prélèvement sur les cotisations afférentes à l'exercice en cours, dont le montant est fixé par le conseil d'administra-

tion de l'AGIRC, après détermination par les organisations signataires de la présente convention (ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'AGIRC) du prélèvement global affecté à l'action sociale. »

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 37, relatif à la valeur du point, est modifié comme suit :

Le 1^{er} alinéa est inchangé.

Le 2^e alinéa est remplacé par 3 alinéas libellés comme suit :

« Pour l'exercice 2011, la revalorisation du point de retraite est fixée à + 0,41 % au 1^{er} avril 2011.

Pour l'exercice 2012, la valeur de service du point est fixée au 1^{er} avril 2012 de sorte que le rendement AGIRC soit ramené au niveau de celui de l'ARRCO à partir de l'exercice 2012.

Pour les exercices 2013 à 2015 inclus, la valeur de service du point évoluera, au 1^{er} avril de chaque année, en fonction de l'évolution du salaire moyen des cotisants de l'ensemble AGIRC-ARRCO, constaté au cours de chaque exercice moins 1,5 point, sans pouvoir être inférieure à l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac. »

L'article 37 *ter* est modifié comme ci-après :

Le 1^{er} alinéa est désormais libellé comme suit :

« Pour la couverture des frais de gestion des institutions, les organisations signataires de la présente convention (ou, à défaut, le conseil d'administration de l'AGIRC) déterminent le montant à prélever sur les cotisations du régime. Le conseil d'administration de l'AGIRC répartit entre les différentes institutions et l'AGIRC le montant ainsi fixé. »

Le 2^e alinéa est inchangé.

Le 3^e et dernier alinéa est supprimé.

Annexe III

L'article 2 est modifié comme suit :

Les 8 premiers alinéas sont inchangés.

Les 9^e, 10^e, 11^e, 12^e, 13^e et 14^e alinéas sont remplacés par un alinéa libellé ainsi qu'il suit :

« Le taux applicable aux rémunérations versées chaque année est fixé à 0,35 % jusqu'à l'exercice 2015 inclus. »

Le 15^e et dernier alinéa, qui devient le 10^e alinéa, est inchangé.

Fait à Paris, le 8 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)
(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-264 DU 8 JUIN 2011
PORTANT MODIFICATION DE L'ANNEXE I À LA CONVENTION
NOR : ASET1150887M

Entre :

La CGPME ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles 6 *bis*, 13 et 13 *quater* de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 sont modifiés comme ci-après.

Les dispositions de l'article 6 *bis* de l'annexe I sont remplacées, pour les liquidations d'allocations prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012, par les dispositions suivantes :

« 1. Le participant ayant un (ou des) enfant(s) à charge (au sens défini par la commission paritaire) à la date d'effet de la retraite peut, sous réserve des dispositions prévues au point 3 ci-dessous, bénéficier, tant que l'enfant reste à charge, d'une majoration de son allocation, égale à 5 % des droits bruts de l'ensemble de la carrière par enfant à charge.

2. Le participant ayant eu ou élevé pendant 9 ans avant l'âge de 16 ans au moins 3 enfants (au sens défini par la commission paritaire), cette condition étant appréciée à la date d'effet de la retraite, peut, sous réserve des dispositions prévues au point 3 ci-dessous, bénéficier d'une majoration de son allocation calculée sur la base de taux différents en fonction des parties de carrière :

Pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 2012, majoration pour enfants nés ou élevés, égale à :

- 8 % pour 3 enfants ;
- 12 % pour 4 enfants ;
- 16 % pour 5 enfants ;
- 20 % pour 6 enfants ;

– 24 % pour 7 enfants ou plus.

Pour les périodes à compter du 1^{er} janvier 2012, majoration pour enfants nés ou élevés (3 ou plus), égale à 10 % de l'allocation correspondant à cette partie de carrière.

L'ensemble des majorations prévues au point 2 est plafonné à 1 000 euros par an (montant revalorisé en fonction de la valeur du point), pour toute liquidation prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012 (sauf pour les participants nés avant le 2 août 1951).

3. Le participant remplissant les conditions visées aux points 1 et 2 ne peut pas bénéficier simultanément des deux types de majorations ; c'est la majoration la plus élevée qui lui est accordée. »

L'article 13 de l'annexe I est modifié comme suit :

Au 1^{er} alinéa, les termes « deux enfants âgés de moins de 21 ans à charge » sont remplacés par « deux enfants âgés de moins de 25 ans à charge ⁽¹⁾ ».

L'article 13 *quater* de l'annexe I est modifié comme suit :

Au 6^e alinéa, les termes « deux enfants âgés de moins de 21 ans à charge » sont remplacés par « deux enfants âgés de moins de 25 ans à charge ⁽¹⁾ ».

Fait à Paris, le 8 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

(1) La substitution de l'âge de 21 ans par celui de 25 ans s'applique aux réversions consécutives aux décès postérieurs au 31 décembre 2011.

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 8 JUIN 2011
PORTANT SUPPRESSION DE LA DÉLIBÉRATION D 58
NOR : ASET1150888M

La délibération D 58, intitulée « Enfants pris en considération pour le calcul des majorations familiales », est supprimée pour les liquidations d'allocations prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Fait à Paris, le 8 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisations patronales :

CGPME ;
MEDEF.

Syndicats des salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC.

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 114 DU 8 JUIN 2011
PORTANT MODIFICATION DE L'ANNEXE A
À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 1961

NOR : ASET1150884M

Les articles 1^{er} et 2 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 sont modifiés comme ci-après.

L'article 1^{er} est modifié comme suit :

Le point 1, relatif au salaire de référence, est modifié comme ci-après :

Le 1^{er} alinéa est inchangé.

Le 2^e alinéa est remplacé par 2 alinéas libellés comme suit :

« Pour l'exercice 2011, il est fixé en prenant en compte l'évolution du salaire moyen des cotisants de l'ensemble ARRCO-AGIRC constaté au cours de cet exercice.

Pour les exercices 2012 à 2015 inclus, il est fixé en prenant en compte l'évolution de ce salaire moyen constaté au cours de chaque exercice moins 1,5 point, sans pouvoir être inférieur à l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac. »

Le point 2, relatif à la valeur du point, est modifié comme ci-après :

Le 1^{er} alinéa est inchangé.

Le 2^e alinéa est remplacé par 2 alinéas libellés comme suit :

« Pour l'exercice 2011, la revalorisation du point de retraite est fixée à + 2,11 % au 1^{er} avril 2011.

Pour les exercices 2012 à 2015 inclus, la valeur de service du point évoluera, au 1^{er} avril de chaque année, en fonction de l'évolution du salaire moyen des cotisants de l'ensemble ARRCO-AGIRC, constaté au cours de chaque exercice, moins 1,5 point, sans pouvoir être inférieure à l'évolution moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac. »

Le 3^e et dernier alinéa, qui devient le 4^e alinéa, est inchangé.

L'article 2 est modifié comme ci-après.

Le point 1, relatif au prélèvement affecté à la gestion, est désormais libellé comme suit :

« Le prélèvement global affecté à la gestion est déterminé par les organisations signataires du présent accord ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'ARRCO. Ce dernier est chargé de répartir entre les différentes institutions et la fédération le montant ainsi fixé. »

Les 2 alinéas du point 2, relatif au prélèvement affecté à l'action sociale, sont remplacés par un alinéa unique libellé comme suit :

« Le prélèvement global affecté à l'action sociale est déterminé par les organisations signataires du présent accord ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'ARRCO. Ce dernier est chargé de répartir entre les institutions le montant ainsi fixé. »

Fait à Paris, le 8 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;

UPA ;

MEDEF.

Syndicats des salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 115 DU 8 JUIN 2011
PORTANT MODIFICATION DE L'ANNEXE A
À L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 1961

NOR : ASET1150885M

Les articles 16 et 17 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 sont modifiés comme ci-après.

L'article 16 de l'annexe A, intitulé « Périodes antérieures au 1^{er} janvier 1999 », est modifié ainsi qu'il suit :

- le 1^{er} alinéa est inchangé ;
- la 1^{re} phrase du 2^e alinéa est inchangée.

La fin du 2^e alinéa est remplacée par 2 alinéas libellés comme suit :

« Concernant les majorations pour enfants nés ou élevés prévues le cas échéant par les règlements des régimes susvisés, elles sont calculées comme prévu à l'article 17 de la présente annexe.

En ce qui concerne les autres majorations, notamment celle pour ancienneté, prévues le cas échéant par les règlements de ces régimes, elles sont accordées si les conditions d'attribution de ces majorations étaient remplies au 31 décembre 1998 et sont calculées lors de la liquidation de l'allocation. »

Les dispositions de l'article 17 de l'annexe A sont remplacées, pour les liquidations d'allocations prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012, par les dispositions suivantes.

L'article 17 de l'annexe A est intitulé désormais « Majorations familiales afférentes aux allocations de retraite prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012 » et est libellé ainsi qu'il suit :

« 1. Le participant ayant un (ou des) enfant(s) à charge (au sens défini par la commission paritaire) à la date d'effet de la retraite peut, sous réserve des dispositions prévues au point 3 ci-dessous, bénéficier, tant que l'enfant reste à charge, d'une majoration de son allocation, égale à 5 % des droits bruts de l'ensemble de la carrière par enfant à charge.

2. Le participant ayant eu ou élevé pendant 9 ans avant l'âge de 16 ans au moins 3 enfants (au sens défini par la commission paritaire), cette condition étant appréciée à la date d'effet de la retraite, peut, sous réserve des dispositions prévues au point 3 ci-dessous, bénéficier d'une majoration de son allocation calculée sur la base des taux et réglementations respectivement applicables aux différentes parties de carrière :

- pour les périodes antérieures au 1^{er} janvier 1999, majorations pour enfants nés ou élevés telles que prévues le cas échéant par les règlements des régimes ARRCO antérieurs au régime unique ⁽¹⁾ ;
- pour les périodes entre le 1^{er} janvier 1999 et le 31 décembre 2011, majoration pour enfants élevés, égale à 5 % de l'allocation correspondant à cette partie de carrière ;
- pour les périodes à compter du 1^{er} janvier 2012, majoration pour enfants nés ou élevés, égale à 10 % de l'allocation correspondant à cette partie de carrière.

L'ensemble des majorations prévues au point 2 est plafonné à 1 000 € par an (montant revalorisé en fonction de la valeur du point), pour toute liquidation prenant effet à compter du 1^{er} janvier 2012 (sauf pour les participants nés avant le 2 août 1951).

3. Le participant remplissant les conditions visées aux points 1 et 2 ne peut pas bénéficier simultanément des 2 types de majorations ; c'est la majoration la plus élevée qui lui est accordée. »

Fait à Paris, le 8 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME ;
UPA ;
MEDEF.

Syndicats des salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC.

(1) Si les droits n'ont pas été inscrits dans les comptes des participants avant la liquidation, la majoration applicable est celle prévue par le régime unique ARRCO pour la période 1999 à 2011.

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 22 AVRIL 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
(NORMANDIE)
NOR : ASET1150872M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
La FRTP Normandie,
D'une part, et
La CFDT Haute-Normandie et Basse-Normandie ;
La CFE-CGC Normandie,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs minimales des indemnités de petits déplacements de Basse-Normandie et de Haute-Normandie sont modifiées à compter du 1^{er} mai 2011 comme suit :

(En euros.)

ZONE	TRANSPORT	TRAJET	REPAS
1 (0 à 10 km)	3,33	1,89	10,45
2 (10 à 20 km)	6,64	3,71	10,45
3 (20 à 30 km)	9,97	5,40	10,45
4 (30 à 40 km)	13,29	7,02	10,45
5 (40 à 50 km)	16,61	8,70	10,45

Article 2

Il est rappelé aux entreprises que lorsqu'il existe des obstacles naturels, la distance à prendre en compte pour les indemnités de transport et de trajet est celle développée, passant par le point de franchissement (ex. : pont de Tancarville).

Il est précisé que l'indemnité de repas est due, quel que soit le temps de coupure prévu à cet effet par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 3

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, direction des relations du travail.

Fait à Petit-Couronne, le 22 avril 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° 2011/27

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne) et entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Ile-de-France) : avenant n° 152 du 15 mars 2011.....	85
Etablissements producteurs de graines de semences potagères et florales (Maine-et-Loire) : avenant n° 18 du 16 février 2011	90

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 152 DU 15 MARS 2011

NOR : *AGRS1197084M*
IDCC : 8117

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;
La fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Ile-de-France ;
Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles Ile-de-France,

D'une part et,

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT ;
La fédération de l'agriculture CFTC ;
L'union départementale de Seine-et-Marne FO ;
La section de Seine-et-Marne du syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme
CFDT ;
Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Quatre exemplaires de cet avenant seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne,
DIRECCTE Ile-de-France.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 14 de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par
les suivantes :

« Article 14
Période d'essai

Sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

La période d'essai valable de part et d'autre est fixée à :

– 2 mois pour le personnel hautement qualifié : niveau IV, échelons 1 et 2 ;

- 1 mois pour le personnel qualifié : niveau III, échelons 1 et 2 ;
- 15 jours pour les personnels exécutant et spécialisé : niveaux I et II.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Pour sa part, le salarié mettant fin à la période d'essai respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

Article 2

Les dispositions de l'article 15 de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

« Article 15

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dans la première année, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur est tenu de payer une indemnité égale à 1 % du salaire net acquis depuis la date d'embauche jusqu'à la date du départ.

Passé le délai de 1 an, l'indemnité sera égale à une somme calculée par année de service dans l'exploitation sur la base de :

- 1/5 de mois pour les salariés rémunérés au mois. Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen, soit des 12 derniers mois, soit des 3 derniers mois, selon la méthode la plus favorable pour le salarié ;
- une majoration de 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de la 10^e année de présence continue dans l'entreprise au personnel licencié. »

Article 3

L'intitulé et les articles énumérés ci-dessous de la section 4 du chapitre VI de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacés par les suivants :

Section 4

Accessoires au contrat de travail

Article 23

(Abrogé)

Article 24

Nourriture

Pour les salariés qui bénéficient de nourriture, son montant est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature (arrêté joint en annexe IV).

Article 25

Logement

Pour les salariés qui bénéficient d'un logement, son montant est fixé conformément au barème émis annuellement par la MSA et relatif à la détermination des avantages en nature (arrêté joint en annexe IV). »

« Article 27

Libération des logements

I. – Délai

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié doit libérer le logement dont il jouissait en accessoire de ce contrat dans les délais suivants :

1. Si le contrat de travail est un contrat à durée déterminée : sans délai ;
2. Si le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée :
 - a) 1 mois en cas de départ volontaire ou faute grave du salarié ;
 - b) 2 mois en cas de licenciement. Ce délai est porté à 3 mois lorsque le salarié est en situation d'incapacité, d'invalidité ou d'inaptitude ;
 - c) 3 mois en cas de départ ou mise en retraite ;
 - d) 5 mois en cas de suppression d'emploi entraînant une diminution du personnel ;
 - e) En cas de décès du salarié, le délai de libération du logement pour le conjoint, le concubin reconnu ou le cocontractant d'un pacte civil de solidarité (Pacs) conclu avec le salarié, les enfants mineurs ou descendants handicapés majeurs à charge sera de 5 mois ; pour les ascendants et les autres descendants majeurs le délai sera de 2 mois.
 - f) En cas de rupture conventionnelle : le délai de libération est laissé à la libre appréciation des parties. En l'absence d'accord entre les parties, ce délai est de 1 mois.

II. – Indemnités d'occupation

Le contrat de travail ayant pris fin, il sera procédé à une retenue provisionnelle sur le dernier salaire correspondant au nombre de mois du délai de libération. Dans le cas où le salarié quitterait par anticipation le logement, il sera procédé à un remboursement au prorata du temps écoulé.

Pour toute période d'occupation au-delà de la période de libération évoquée ci-dessus, l'indemnité d'occupation sera égale au quadruple de l'indemnité calculée selon les modalités prévues à l'article 25. »

Article 4

L'intitulé et les articles énumérés ci-dessous du chapitre VII de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacés par les suivants :

CHAPITRE VII

DURÉE DU TRAVAIL. – REPOS HEBDOMADAIRE. – JOURS FÉRIÉS
HEURES DE NUIT. – ABSENCES

« Article 38

Durée du travail

Pour la durée du travail, il est fait application de l'accord national du 23 décembre 1981, modifié, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. Le texte de cet accord est mis en annexe VI de la présente convention. »

Article 38 *bis*

(Abrogé)

Article 38 *ter*

(Abrogé)

Article 38 *quater*

(Abrogé)

Article 38 *quinquies*

(Abrogé)

Article 38 *sexies*

(Abrogé)

Article 39

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, les salariés entrant dans le champ d'application de l'article L. 713-1 du code rural ont droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien prévu à l'article L. 714-5 de ce même code rural.

Cependant, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

A. – Un autre jour que le dimanche sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins 1 fois sur 4 ;

B. – Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

C. – Par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins 2 fois par mois ;

D. – Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

Le recours aux modalités dérogatoires de prise de repos hebdomadaire précitées est accordé de plein droit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, aux salariés employés aux tâches suivantes :

1. Les activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes ainsi que les activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations ;

2. Les activités de garde ou de gardiennage ;

3. Les opérations d'insémination artificielle ;

4. Les activités d'organisation de manifestations, d'installation de stands et d'exposition dans l'enceinte des foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément ;

5. Les soins et la surveillance des animaux ;

6. Les opérations de maintenance qui, pour des raisons techniques, doivent être réalisées de façon urgente ou qui nécessitent la mise hors service des installations ;

7. Les opérations qui doivent être effectuées quotidiennement ou qui ne peuvent être différées ;

8. La conduite des appareils fonctionnant en continu ;

9. Le traitement ou le transport des matières susceptibles d'altération très rapide, notamment les produits de l'exploitation.

Si l'employeur veut recourir au travail le dimanche en dehors de ces 9 cas, il doit au préalable en obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

« Article 41

(Abrogé)

Article 41 *bis*

(Abrogé)

Article 41 *ter*

(Abrogé)

Article 5

Les dispositions de l'article 65 *bis* de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

« Article 65 *bis*

Mise à la retraite des salariés

La mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié dans les conditions fixées aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. »

Article 6

L'annexe II *bis* de la convention collective du 12 février 1964, tant dans ses dispositions que dans son intitulé, est abrogée.

Article 7

Les annexes à la convention collective du 12 février 1964 sont les suivantes :

Annexe I « Salaires conventionnels » ;

Annexe II « Classification et emplois » ;

Annexe II *bis* : abrogée ;

Annexe III : abrogée ;

Annexe IV : arrêté du 17 juin 2003 sur calcul avantages en nature et frais professionnels ;

Annexe V : accord collectif de prévoyance du 16 juin 2008 et ses avenants et annexes ;

Annexe VI : accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles et ses avenants.

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait au Mée-sur-Seine, le 15 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9495. – ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES
(Maine-et-Loire)**

(Ouvriers et employés)

(24 septembre 1999)

(Etendue par arrêté du 31 mars 2000,
Journal officiel du 8 avril 2000)

AVENANT N° 18 DU 16 FÉVRIER 2011

NOR : AGRS1197083M

IDCC : 9495

Entre :

La fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,

D'une part, et

La CFDT Agro 49 ;

L'UD des syndicats confédérés CGT ;

L'UD des syndicats FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La fiche métier RESEL 8 ressortissant de l'article 7 de l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004, lequel constitue la nouvelle annexe I, est créée et rédigée comme suit :

Fiche métier RESEL8

Fiche métier	Famille : recherche et sélection
--------------	----------------------------------

RESEL8 A Chef de projet laboratoire

6	3	2	4	2	4	70	0	C
---	---	---	---	---	---	----	---	---

RESEL8 B Chef de projet laboratoire

5	3	2	3	2	4	62	0	AM
---	---	---	---	---	---	----	---	----

A :

- participe à la définition des objectifs du domaine d'activité en menant des missions d'animation et de coordination de différentes activités ;
- assume la conduite de projets de recherche et développement et contribue à l'évolution des méthodologies et des techniques du laboratoire.

B :

- assume la conduite de projets de recherche et développement ;
- contribue à l'évolution des méthodologies et des techniques du laboratoire ;

Rattaché à un responsable de laboratoire.

Activités dominantes

Analyse la problématique de chaque projet et propose des solutions adaptées (outils, méthodes...) ;

Assure l'organisation, la mise en place et la validation des développements dont il a la charge ;

Assure la veille bibliographique et technologique nécessaire à ses travaux ;

Fait partager les connaissances et les savoir-faire acquis dans les projets aux autres membres du laboratoire.

Compétences

A :

- formation minimum bac + 5 ou expérience significative reconnue dans le domaine d'activité.

B :

- formation minimum bac + 3 ou + 4 ou expérience significative reconnue dans le domaine d'activité.

Capacité d'analyse et de synthèse ;

Créativité et rigueur ;

Capacité pour le travail en équipe ;

Excellente maîtrise de l'anglais ;

Maîtrise des outils informatiques et bio-informatiques ;

Analyses statistiques.

Connaissances

Connaissances scientifiques approfondies en génétique, amélioration des plantes, biotechnologies, chimie et des techniques liées.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire, DIRECCTE des Pays de la Loire (section d'inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 16 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110270-000511

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
