

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/29 DU 13 AOÛT 2011

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi et de la santé .....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....</b>	<b>(*)</b>

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 29.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/29

### AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Avoués (cours d'appel) :</b> avenant n° 1 du 30 mars 2011 relatif à la garantie dépendance.....	4
<b>Bâtiment et travaux publics :</b> avenant n° 10 du 22 décembre 2010 à l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle .....	6
<b>Blanchisserie, laverie, location de linge :</b> avenant du 10 mai 2011 relatif aux salaires minimaux .....	9
<b>Communication écrite directe (entreprises de logistique) :</b> accord du 8 juin 2011 relatif aux salaires minimaux.....	12
<b>Fleuristes et animaux familiers :</b> accord du 9 mai 2011 relatif aux salaires minimaux.....	15
<b>Fourrure :</b> avenant n° 71 du 10 mars 2011 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point .....	17
<b>Fourrure :</b> avenant n° 72 du 10 mars 2011 relatif aux salaires supérieurs aux minima fixés par l'avenant n° 71 .....	19
<b>Habitat social (organisations professionnelles) :</b> avenant n° 3 du 5 mai 2011 à l'accord du 20 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle .....	20
<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> avenant n° 01-2011 du 4 février 2011 relatif à la révision des indices des groupes 1, 2 et S.....	21
<b>Médico-sociaux (établissements) :</b> avenant n° 2 du 8 avril 2011 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	22
<b>Métallurgie (Deux-Sèvres) :</b> avenant du 22 avril 2011 relatif à la modification de l'avenant « Mensuels » de la convention.....	23
<b>Métallurgie (Deux-Sèvres) :</b> accord du 27 mai 2011 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour l'année 2011.....	33
<b>Métallurgie (Finistère) :</b> avenant n° 40 du 30 mars 2011 relatif à la modification de l'avenant « Mensuels » de la convention.....	38
<b>Métallurgie (Gironde et Landes) :</b> accord du 27 mai 2011 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2011 .....	47
<b>Métallurgie (Gironde et Landes) :</b> accord du 27 mai 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> juin 2011 .....	51
<b>Métallurgie (Var) :</b> accord du 31 mai 2011 relatif aux taux effectifs garantis annuels et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2011 .....	56

	Pages
<b>Métallurgie (Vaucluse) : avenant n° 62 du 18 mars 2011 modifiant la convention .....</b>	59
<b>Papiers-cartons (production, transformation) : avenant n° 4 du 8 mars 2011 à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....</b>	69
<b>Papiers-cartons (distribution [OETAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 3 du 8 avril 2011 à l'accord du 19 novembre 2008 relatif aux classifications.....</b>	72
<b>Papiers-cartons (production [OEDTAM]) : avenant n° 29 du 8 mars 2011 relatif à la prime de nuit.....</b>	75
<b>Papiers-cartons (production [OEDTAM]) : avenant n° 30 du 8 mars 2011 relatif à la prime de panier de nuit.....</b>	76
<b>Papiers-cartons (production et transformation) : avenant n° 1 du 8 mars 2011 à l'accord du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail .....</b>	77
<b>Papiers-cartons (transformation [OEDTAM]) : avenant n° 28 du 8 mars 2011 relatif à la prime de nuit.....</b>	79
<b>Papiers-cartons (transformation [OEDTAM]) : avenant n° 29 du 8 mars 2011 relatif à la prime de panier de nuit .....</b>	80
<b>Poissonnerie : avenant n° 79 du 20 avril 2011 relatif au financement du paritarisme.....</b>	81
<b>Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 2-11 du 12 avril 2011 relatif au compte épargne-temps .....</b>	82
<b>Transport aérien (personnel au sol) : avenant n° 83 du 31 mai 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....</b>	86
<b>Transports routiers : accord du 24 mai 2011 relatif à la prévoyance.....</b>	90
<b>Transports routiers : accord du 30 mai 2011 relatif aux congés de fin d'activité et annexes de financement.....</b>	97
<b>Verre (métiers [union, chambre syndicale]) : accord du 17 mai 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes .....</b>	105

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 277. – AVOUÉS PRÈS LES COURS D'APPEL**  
**ET LEUR PERSONNEL**  
**(22 septembre 1959)**

---

AVENANT N° 1 DU 30 MARS 2011  
RELATIF À LA GARANTIE DÉPENDANCE

NOR : ASET1150942M

IDCC : 277

Entre :

La CNA,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

Le SNECPJJ CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce suit :

L'allongement de la durée de la vie humaine a fait naître le risque majeur de la perte d'autonomie.

De ce fait, les partenaires sociaux, soucieux du devenir des salariés de leur branche, ont décidé de protéger les salariés et anciens salariés de la branche contre ce risque en instaurant un régime dépendance à titre obligatoire et facultatif tel qu'établi par l'avenant à l'accord national professionnel réglant les rapports entre les avoués près les cours d'appel et leur personnel du 3 novembre 2010 (ci-après dénommé l'« avenant du 3 novembre 2010 ») à la convention collective nationale du travail du 20 septembre 1959, réglant les rapports entre les avoués près les cours d'appel et leur personnel.

Les partenaires sociaux sont très attachés à ce que la CREPA soit l'interlocuteur unique de la branche pour l'ensemble des garanties collectives mises en œuvre car cette dernière a une parfaite connaissance des attentes et besoins de la branche professionnelle. C'est pourquoi ils ont souhaité confier l'assurance de cette garantie dépendance à la CREPA.

Compte tenu de la nouveauté de ce risque pour les organismes assureurs, les partenaires sociaux et la CREPA sont convenus que les engagements inhérents au risque de dépendance seraient intégralement confiés à un réassureur,

en conséquence de quoi il a été convenu ce qui suit.

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

L'article 2 « Conditions » est complété comme suit :

« 2.3 La CREPA assurera la garantie dépendance établie par l'avenant du 3 novembre 2010 à la convention collective nationale du travail du 20 septembre 1959, réglant les rapports entre les avoués près les cours d'appel, à la condition que ses engagements inhérents à ce risque de dépendance soient intégralement réassurés.

La CREPA s'engage à ne pas résilier le traité de réassurance sans avoir conclu un nouveau traité de réassurance à garanties au moins équivalentes à celles qui résultaient du traité initial. »

Fait à Paris, le 30 mars 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005-I

Accord nationaux  
**TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome I : Accord nationaux)**

---

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux  
**BÂTIMENT**  
**TRAVAUX PUBLICS**

---

Brochure n° 3193

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

---

Brochure n° 3258

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

---

AVENANT N° 10 DU 22 DÉCEMBRE 2010  
À L'ACCORD DU 13 JUILLET 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1150936M

Entre :  
La CAPEB ;  
La FFB ;  
La FNSCOP BTP ;  
La FNTP,

D'une part, et  
L'UR BATIMAT CFTC ;  
La FCB CFDT ;  
Le BTP CGC ;  
La FG FO ;  
La FNSCBA CGT,

D'autre part,

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'avenant n° 7 du 5 décembre 2008 à l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics ;

Vu l'article 6, alinéa 3, de l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics,

il a été convenu ce qui suit :

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

### *Objet*

Le présent avenant a pour objet de définir des forfaits horaires spécifiques pour la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement ou de formation mises en œuvre dans le cadre de contrats de professionnalisation conclus avec les personnes visées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, à savoir :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- dans les départements d'outre-mer, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

## **Article 2**

### *Modifications*

L'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 7 du 5 décembre 2008 à l'accord du 13 juillet 2004 précité est complété comme suit :

« Les forfaits horaires de participation financière au titre des contrats de professionnalisation, visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant et applicables aux entreprises ressortissantes du FAF-SAB, sont les suivants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

- formations relevant du domaine tertiaire et autres : 12 €/heure ;
- formation relevant des domaines techniques du BTP : 15 €/heure ;
- formation préparant à la conduite et à la maintenance d'engins : 18 €/heure. »

### **Article 3**

#### *Champ d'application*

Le présent avenant est applicable sur le territoire métropolitain ainsi que dans les DOM, à toutes les entreprises artisanales du bâtiment et des travaux publics tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord collectif de création du FAF SAB du 23 février 1989, relevant du champ d'application professionnel du FAF SAB.

### **Article 4**

#### *Extension*

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

**Convention collective interrégionale**

IDCC : 2002. – **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,  
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

AVENANT DU 10 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : ASET1150925M

IDCC : 2002

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

Le barème de salaires minimaux, base 35 heures, est établi comme suit, à partir du 1<sup>er</sup> mai 2011.

1. Ouvriers

*Filière location de linge, blanchisseurs*

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM	SALAIRE MINIMUM MULTIPOSTE
A	(K 110 et 115) 1 365,03	(K 120) 1 366,80
B	(K 125 et 130) 1 372,92	(K 135) 1 375,98
C	(K 140 et 145) 1 382,10	(K 150) 1 386,18
D	(K 155, 160, 165) 1 413,72	-

*Filière pressings, laveries*

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
A1	1 365,00
A2	1 365,00
A3	1 378,65
B1	1 392,30
B2	1 405,95
B3	1 419,60
C1	1 433,25

## 2. ETAM

### *Filière location de linge, blanchisseurs*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL minimum
120	1 373,94
130	1 380,06
140	1 390,26
150	1 397,40
155	1 404,54
160	1 426,98
165	1 434,12
170	1 449,42
180	1 464,72
190	1 480,02
200	1 500,42
210	1 554,48
230	1 615,68
250	1 676,88
270	1 738,08
290	1 799,28

### *Filière pressings, laveries*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL minimum
C2	1 456,00
C3	1 477,23
D1	1 650,00
D2	1 700,00

## 3. Cadres

*(En euros.)*

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE mensuel minimum
1	A	1 853,34
	B	1 914,54
	C	1 975,74

CATÉGORIE	POSITION	SALAIRE mensuel minimum
2	A	2006,34
	B	2057,34
	C	2138,94
3	A	2240,94
	B	2485,74
	C	2771,34

## Article 2

Le présent avenant sera mis en application le 1<sup>er</sup> mai 2011.

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisations patronales :

GEIST ;  
FFPB.

### Syndicats de salariés :

FCC CFE-CGC ;  
Hacuitex ;  
THC CGT ;  
FEETS FO.

Brochure n° 3261

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE**  
**DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

---

**ACCORD DU 8 JUIN 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : *ASET1150950M*  
IDCC : 1611

Entre :

Le syndicat des entreprises de logistique de communication écrite directe,

D'une part, et

Le syndicat national du personnel des industries polygraphiques CFE-CGC ;

Le S3C CFDT ;

La fédération CFTC des postes et des télécommunications ;

Le syndicat national presse édition publicité CGT-FO ;

La FILPAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

– + 1,2 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 ;

– + 0,5 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

Les parties se rencontreront le 25 janvier 2012 pour l'examen de la politique salariale de branche.

Fait à Paris, le 8 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011

*(En euros.)*

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 512,23
I-B		3 950,40
I-C		3 511,45
I-D		3 370,98
I-E		2 704,04
I-F		2 633,60
I-G		2 545,81
AMT		
II-A		2 458,02
II-B		2 282,46
II-C		2 194,67
Employés. – Ouvriers		
III-A	13,32	2 020,24
III-B	12,17	1 845,82
III-C	11,02	1 671,40
III-D	10,42	1 580,40
III-E	10,10	1 531,87
III-F	9,51	1 442,38
III-G	9,30	1 410,53
III-H	Smic	Smic



**Grille des salaires minima mensuels  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011**

*(En euros.)*

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 534,79
I-B		3 970,15
I-C		3 529,01
I-D		3 387,83
I-E		2 717,56
I-F		2 646,77
I-G		2 558,54
AMT		
II-A		2 470,31
II-B		2 293,87
II-C		2 205,64
Employés. – Ouvriers		
III-A	13,39	2 030,86
III-B	12,23	1 854,92
III-C	11,08	1 680,50
III-D	10,47	1 587,98
III-E	10,15	1 539,45
III-F	9,56	1 449,97
III-G	9,35	1 418,11
III-H	Smic	Smic

Brochure n° 3010

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE**  
**ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

**ACCORD DU 9 MAI 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : ASET1150926M

IDCC : 1978

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

les partenaires sociaux réunis en commission nationale paritaire le 5 mai 2011 sont convenus des dispositions suivantes :

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

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés :

Ces montants sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
I	1	110	1 393
	2	120	1 395
	3	130	1 400
II	1	210	1 405
	2	220	1 415
	3	230	1 425
II	1	310	1 440
	2	320	1 460
	3	330	1 500

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
IV	1	410	1 530
	2	420	1 560
	3	430	1 590
V	1	510	1 730
	2	520	1 830
	3	530	1 930
VI	1	610	2 030
	2	620	2 180
	3	630	2 400
VII	1	710	3 000
	2	720	3 150
	3	730	3 300

### Article 2

Les partenaires sociaux conviennent expressément de revoir les salaires minimaux conventionnels de la branche si le salaire minimum de croissance (Smic) venait à subir une nouvelle augmentation au cours de l'année 2011.

En tout état de cause, les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

### Article 3

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe du champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

### Article 4

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 9 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisations patronales :

PRODAF ;  
FNFF.

#### Syndicats de salariés :

FGTA FO ;  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC.

Brochure n° 3067

**Convention collective nationale**

**IDCC : 673. – FOURRURE**  
                    

AVENANT N° 71 DU 10 MARS 2011

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1150944M

IDCC : 673

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la valeur du point au coefficient 100 est portée à 4,179 €.

Les salaires horaires minimaux de base prévus à l'article 30 des clauses générales de la convention collective nationale sont établis selon barème joint.

Fait à Paris, le 10 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFME.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

FCBH CFE-CGC.

## ANNEXE

### **Barème des salaires minimaux applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011**

Valeur du point au coefficient 100 : 4,179 €.

Base de 151,67 heures.

*(En euros.)*

COEFFICIENT (avenant n° 62 du 15 novembre 2006)	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL minimum
216	9,03	1 369,58
218	9,11	1 381,71
219	9,15	1 387,78
220	9,19	1 393,85
223	9,32	1 413,56
224	9,36	1 419,63
226	9,44	1 431,76
228	9,53	1 445,42
230	9,61	1 457,55
234	9,78	1 483,33
239	9,99	1 515,18
245	10,24	1 553,10
256	10,70	1 622,87
267	11,16	1 692,64
281	11,74	1 780,61
311	13,00	1 971,71
318	13,29	2 015,69
351	14,67	2 225,00
363	15,17	2 300,83
375	15,67	2 376,67
423	17,68	2 681,53
435	18,18	2 757,36
544	22,73	3 447,46
629	26,29	3 987,40

Brochure n° 3067

**Convention collective nationale**

**IDCC : 673. – FOURRURE**  

---

AVENANT N° 72 DU 10 MARS 2011

RELATIF AUX SALAIRES SUPÉRIEURS AUX MINIMA FIXÉS PAR L'AVENANT N° 71

NOR : ASET1150943M

IDCC : 673

Les salaires horaires au 1<sup>er</sup> janvier 2011 supérieurs aux salaires minimaux sont augmentés de 2,10 % par rapport aux salaires pratiqués au 1<sup>er</sup> septembre 2009.

Fait à Paris, le 10 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFMF.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

FCBH CFE-CGC.

Brochure n° 3330

Convention collective nationale  
IDCC : 2526. – **ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES  
DE L'HABITAT SOCIAL**

---

AVENANT N° 3 DU 5 MAI 2011  
À L'ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2005 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
NOR : ASET1150946M  
IDCC : 2526

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

L'article 9.2 « Prise en charge des actions » de l'accord du 20 septembre 2005, précédemment modifié par l'avenant n° 2 du 21 décembre 2010, est modifié de la manière suivante :

Dans le deuxième alinéa « Périodes de professionnalisation », les mots : « 20 € » sont remplacés par les mots : « 9,15 € ».

Le troisième alinéa « DIF prioritaires de branche » est modifié ainsi :

« Dans le cadre du DIF prioritaire de branche, seul le coût pédagogique des actions de formation est pris en charge et plafonné à 70 €/heure. »

**Article 2**

Les dispositions du présent avenant s'appliquent aux demandes de prise en charge qui seront adressées à Habitat formation à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011 pour des formations débutant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt dans les conditions définies par le code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 5 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

USH ;  
AFPOLS ;  
FNAR ;  
HF ;  
HTC ;  
IFMO.

**Syndicats de salariés :**

FNCB CFDT ;  
FSPSS CGT-FO ;  
BATIMAT-TP CFTC ;  
SP CGT.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION**  
**INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
**(26 août 1965)**

**AVENANT N° 01-2011 DU 4 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF À LA RÉVISION DES INDICES DES GROUPES 1, 2 ET S**

NOR : ASET1150953M  
IDCC : 405

En réponse à l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2011, il est convenu et décidé entre les parties signataires la révision des indices de départ de carrière des groupes 1, 2 et S tels que définis ci-dessous :

**Groupe 1 :**

- 1<sup>re</sup>/2<sup>e</sup> année : 242 ;
- 3<sup>e</sup>/5<sup>e</sup> année : 245.

Le reste sans changement.

**Groupe 2 :**

- 1<sup>re</sup> année : 243 ;
- 2<sup>e</sup>/3<sup>e</sup> année : 247.

Le reste sans changement.

**Groupe S :**

- S1 : 242 ;
- S2 : 243 ;
- S3a : 243 ;
- S3b : 244 ;
- S4 : 242.

Fait à Paris, le 4 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNISSS ;  
SNAMIS ;  
SISMES.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;  
CFTC.



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION**  
**INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
**(26 août 1965)**

AVENANT N° 2 DU 8 AVRIL 2011  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011

NOR : ASET1150954M  
IDCC : 405

Il a été convenu et décidé entre les parties signataires de porter la valeur du point à 5,231 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Fait à Paris, le 8 avril 2011.

**Organisations patronales :**

UNISSS ;  
SISMES ;  
SNAMIS.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;  
CFDT.

**Convention collective**

**IDCC : 1628. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Deux-Sèvres)  
(1<sup>er</sup> juillet 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)*  
(Etendue par arrêté du 31 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

---

**AVENANT DU 22 AVRIL 2011**

RELATIF À LA MODIFICATION DE L'AVENANT « MENSUELS » DE LA CONVENTION

NOR : ASET1150922M  
IDCC : 1628

Entre :

L'UIMM Deux-Sèvres,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres afin d'intégrer les dispositions plus favorables conclues au niveau national par l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation.

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

L'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1<sup>er</sup> juillet 1991 modifiée est annulé et remplacé par un nouvel article 2 ainsi rédigé :

« Article 2

*Période d'essai*

**1. Objet de la période d'essai**

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

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

## 2. Existence de la période d'essai

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

## 3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou 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 premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence,
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

6. Essai professionnel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de sa catégorie. Cette épreuve devra correspondre à l'emploi postulé.

7. Application de l'article 2

Les dispositions du présent article 2 ne s'appliqueront qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant. »

**Article 2**

L'article 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1<sup>er</sup> juillet 1991 modifiée, dans sa rédaction issue des avenants du 21 février 1995 et du 4 juin 1996 est annulé et remplacé par un nouvel article 30 ainsi rédigé :

« Article 30

*Indemnité de licenciement*

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

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

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0
≥ 10 < 11 ans	2,2
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7

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

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 6 de l'avenant « Mensuels », si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 6 cité ci-dessus, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

### **Article 3**

Après l'article 30 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1<sup>er</sup> juillet 1991 modifiée, il est créé un article 30 *bis* ainsi rédigé :

« Article 30 *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 30. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

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

### **Article 4**

L'article 31 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1<sup>er</sup> juillet 1991 modifiée, dans sa version modifiée par l'avenant du 21 février 1995 puis du 4 juin 1996 est annulé et remplacé par un nouvel article 31 ainsi rédigé :

« Article 31

#### *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 6 de l'avenant « Mensuels », la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

## Article 5

L'article 29 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie des Deux-Sèvres du 1<sup>er</sup> juillet 1991 modifiée, dans sa version modifiée par l'avenant du 8 juillet 2003 est annulé et remplacé par un nouvel article 29 *bis* ainsi rédigé :

« Article 29 *bis*

*Mise à la retraite*

### 1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

## 2. Délai de prévenance

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

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

## 3. Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 6 de l'avenant « Mensuels », la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

## Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 1<sup>er</sup> modifiant l'article 2 de l'avenant « Mensuels » ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

### **Article 7**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales, en un exemplaire original, dès sa signature. Il sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 22 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 1628. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Deux-Sèvres)  
(1<sup>er</sup> juillet 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)*  
(Etendue par arrêté du 31 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

**ACCORD DU 27 MAI 2011  
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS  
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150952M  
IDCC : 1628

Entre :

L'UIMM Deux-Sèvres,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de 18 ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

**Article 2**

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur, soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe – travail de nuit).

### **Article 3**

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2011 s'établit comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
140	16 565
145	16 565
155	16 595
170	16 684
180	16 742
190	16 894
215	17 287
225	17 636
240	18 168
255	19 210
270	20 168
285	21 219
305	22 546
335	24 506
365	26 687
395	29 116

### **Article 4**

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2011.

### **Article 5**

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 5 € (base 35 heures) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

### **Article 6**

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

### **Article 7**

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Fait à Niort, le 27 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grilles des salaires minima mensuels applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011

*(En euros.)*

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 512,23
I-B		3 950,40
I-C		3 511,45
I-D		3 370,98
I-E		2 704,04
I-F		2 633,60
I-G		2 545,81
AMT		
II-A		2 458,02
II-B		2 282,46
II-C		2 194,67
Employés. – Ouvriers		
III-A	13,32	2 020,24
III-B	12,17	1 845,82
III-C	11,02	1 671,40
III-D	10,42	1 580,40
III-E	10,10	1 531,87
III-F	9,51	1 442,38
III-G	9,30	1 410,53
III-H	Smic	Smic

**Grille des salaires minima mensuels  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011**

*(En euros.)*

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 534,79
I-B		3 970,15
I-C		3 529,01
I-D		3 387,83
I-E		2 717,56
I-F		2 646,77
I-G		2 558,54
AMT		
II-A		2 470,31
II-B		2 293,87
II-C		2 205,64
Employés. – Ouvriers		
III-A	13,39	2 030,86
III-B	12,23	1 854,92
III-C	11,08	1 680,50
III-D	10,47	1 587,98
III-E	10,15	1 539,45
III-F	9,56	1 449,97
III-G	9,35	1 418,11
III-H	Smic	Smic



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

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

**AVENANT N° 40 DU 30 MARS 2011**  
**RELATIF À LA MODIFICATION DE L'AVENANT « MENSUELS » DE LA CONVENTION**  
NOR : ASET1150920M  
IDCC : 860

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

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie et des industries connexes du Finistère du 9 avril 1976 relatives aux périodes d'essai sont modifiées comme suit :

« Article 3  
*Période d'essai*

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;

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

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

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

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

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l’entreprise, la même fonction, dans le cadre d’un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d’une ou 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.

##### Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

##### Cessation à l'initiative du salarié

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

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

#### Article 2

Les dispositions de l'article 35 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie et des industries connexes du Finistère du 9 avril 1976 relatives aux indemnités de licenciement sont modifiées comme suit.

« Article 35

*Indemnité de licenciement*

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

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	2,2
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5,0
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6,0
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

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

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

Toutefois, par dérogation à l'article 6, 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 6, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de

licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif.

En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement.

En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. »

### Article 3

Il est ajouté un article 35 *bis* à la convention collective de la métallurgie et des industries connexes du Finistère du 9 avril 1976 sur l'indemnité de rupture conventionnelle, rédigé comme suit :

#### « Article 35 *bis*

##### *Indemnité de 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 35. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

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

#### **Article 4**

Les dispositions de l'article 36 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie et des industries connexes du Finistère du 9 avril 1976 relatives aux indemnités de départ volontaire et de mise à la retraite sont modifiées comme suit :

##### **« Article 36**

##### *Retraite*

#### **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 6, 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 6, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;



- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

### **Article 5**

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de son dépôt à l'exception des dispositions de l'article 1<sup>er</sup> sur la période d'essai qui entrera en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

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

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

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

Fait à Brest, le 30 mars 2011.

#### **Organisation patronale :**

UIMM Finistère.

#### **Organisations syndicales :**

CFDT ;  
CFE-CGC ;  
CFTC.

**Convention collective régionale**

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

*(Bulletin officiel n° 1991-4 bis)*  
(Etendue par arrêté du 7 octobre 1991,  
*Journal officiel* du 17 octobre 1991)

---

**ACCORD DU 27 MAI 2011**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150923M

IDCC : 1635

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 24 juillet 2009.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective du 19 février 1991 applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

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

*Dispositions générales*

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 30 des clauses particulières de la convention collective du 19 février 1991 précitée, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2011, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 30 des clauses particulières de la convention collective du 19 février 1991 applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

## **Article 3**

### *Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation*

Les parties signataires rappellent que les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage sont soumis à l'accord national du 15 mars 2001 modifié relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

## **Article 4**

### *Mise en œuvre*

Pour l'application des rémunérations effectives garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 34 des clauses particulières de la convention collective du 19 février 1991 précitée ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 35, 36 et 37 des clauses particulières de la convention collective du 19 février 1991 précitée ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

## **Article 5**

### *Vérification*

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 4 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2012.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information

seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

## **Article 6**

### *Litiges*

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
  - moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,
- examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

## **Article 7**

### *Formalités*

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 27 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UIMM Gironde et Landes.

### **Syndicats de salariés :**

SMG ;

USMG FO ;

SMAQ Aquitaine.

## ANNEXE

### Rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2011

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REGA
V	3	395	31 130
	3	365	28 500
	2	335	25 850
	1	305	23 700
IV	3	285	22 110
	2	270	20 880
	1	255	20 100
III	3	240	19 050
	2	225	18 020
	1	215	17 560
II	3	190	16 800
	2	180	16 650
	1	170	16 620
I	3	155	16 570
	2	145	16 560
	1	140	16 550

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

*(Bulletin officiel n° 1991-4 bis)*  
(Etendue par arrêté du 7 octobre 1991,  
*Journal officiel* du 17 octobre 1991)

**ACCORD DU 27 MAI 2011**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2011**

NOR : ASET1150924M  
IDCC : 1635

Entre :

L'UIMM Gironde et Landes,

D'une part, et

Le SMG ;

L'USMG FO,

D'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de la convention collective du 19 février 1991 applicable aux entreprises des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

**Article 2**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 34 desdites clauses particulières.

**Article 3**

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 4,75 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

#### **Article 4**

Les rémunérations minimales hiérarchiques des barèmes joints en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

#### **Article 5**

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques.

- 3 % après 3 ans ;
- 4 % après 4 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 7 % après 7 ans ;
- 8 % après 8 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 10 % après 10 ans ;
- 11 % après 11 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

#### **Article 6**

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
  - moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,
- examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

#### **Article 7**

Après expiration du délai prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des

prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 27 mai 2011.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011

Horaire hebdomadaire : 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 4,75 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE sauf AM d'atelier	AGENTS ADMINISTRATIFS et techniciens
V	3	395	1 876,25	1 876,25
	3	365	1 733,75	1 733,75
	2	335	1 591,25	1 591,25
	1	305	1 448,75	1 448,75
IV	3	285	1 353,75	1 353,75
	2	270		1 282,50
	1	255	1 211,25	1 211,25
III	3	240	1 140,00	1 140,00
	2	225		1 068,75
	1	215	1 021,25	1 021,25
II	3	190		902,50
	2	180		855,00
	1	170		807,50
I	3	155		736,25
	2	145		688,75
	1	140		665,00

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS y compris majoration 5 %		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier y compris majoration 7 %	
V	3	395			AM7	2 007,59
	3	365			AM7	1 855,11
	2	335			AM6	1 702,64
	1	305			AM5	1 550,16
IV	3	285	TA4	1 421,44	AM4	1 448,51
	2	270	TA3	1 346,63		
	1	255	TA2	1 271,81	AM 3	1 296,04

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS y compris majoration 5 %		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier y compris majoration 7 %	
III	3	240	TA1	1 197,00	AM2	1 219,04
	2	225				
	1	215	P3	1 072,31	AM1	1 092,74
II	3	190	P2	947,63		
	2	180				
	1	170	P1	847,88		
I	3	155	O3	773,06		
	2	145	O2	723,19		
	1	140	O1	698,25		

**Convention collective**

IDCC : 965. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES  
(Var)**

**(17 mars 1978)**

*(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)*  
(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,  
*Journal officiel* du 10 février 1988)

---

ACCORD DU 31 MAI 2011

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150927M

IDCC : 965

---

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

En application de l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective du Var, les signataires ont arrêté le barème applicable à compter de l'année 2011, des taux effectifs garantis annuels, base 151,66 heures correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, lesquels sont annexés aux présentes.

Ces barèmes s'appliquent suivant les conditions de l'article 16 *b* cité plus haut.

**Article 2**

En application de l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, les signataires ont décidé de porter la valeur du point pour le calcul des rémunérations minimales hiérarchiques à 4,24 €, au 1<sup>er</sup> novembre 2011, base 35 heures hebdomadaires.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues suivant les conditions de l'article 16 *a* cité plus haut.

**Article 3**

Il est convenu que sur demande d'une des parties signataires, une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.

**Article 4**

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

Fait à Toulon, le 31 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après.

**Organisation patronale :**

UIMM Var.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFTC.

## ANNEXE

### Taux effectifs garantis pour l'année 2011

Base 35 heures hebdomadaires.

*(En euros.)*

NOUVELLE classification	NIVEAU	COEFFICIENT	TEG Ouvriers, agents de maîtrise administratifs et techniciens
1	1	140	16 380
2		145	16 380
3		155	16 380
4	2	170	16 382
5		180	16 387
6		190	16 396
7	3	215	16 405
8		225	16 444
9		240	16 989
10	4	255	17 624
11		270	18 661
12		285	19 697
13	5	305	20 874
14		335	22 930
15		365	24 981
16		395	27 034

**Convention collective départementale**

IDCC : 829. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Vaucluse)**  
**(20 janvier 1976)**

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

AVENANT N° 62 DU 18 MARS 2011  
MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : ASET1150921M  
IDCC : 829

Entre :

L'UIMM Vaucluse,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes, à la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse du 1<sup>er</sup> janvier 1976 modifiée, désignée ci-après par l'expression « la convention collective » :

PARTIE 1  
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Il est ajouté après l'article 19 de la convention collective un article 19 *bis* ainsi rédigé :

« Article 19 *bis*

*Conditions d'embauche*

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 35 « Période d'essai » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

### « Article 35 *Période d'essai*

#### 1. Objet de la période d'essai

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

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

#### 2. Existence de la période d'essai

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

#### 3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée

en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou 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 premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

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

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

#### *b) Cessation à l'initiative du salarié*

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

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

### **Article 3**

L'article 62 « Indemnité de licenciement » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

#### *« Article 62*

##### *Indemnité de licenciement*

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

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

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 10 < 11 ans	2,2
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5,0
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6,0
≥ 22 < 23 ans	6,4
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 55 ans	17,0

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 39 de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département du Vaucluse, 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 39 de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département du Vaucluse, 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<sup>e</sup> 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.

L'indemnité prévue par le présent article n'est pas due lorsque le salarié n'accepte pas la proposition de reclassement lors d'une rupture fondée sur l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail. Cette indemnité n'est pas due, non plus, lorsque la rupture est fondée sur une sanction administrative ou judiciaire aboutissant à la suspension durable ou au retrait d'un document administratif nécessaire au salarié pour l'exécution de son contrat de travail (permis de conduire, etc.). »

#### **Article 4**

Il est ajouté après l'article 62 de la convention collective un article 62 *bis* ainsi rédigé :

##### *« Article 62 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 62 de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département du Vaucluse. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

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

## Article 5

L'article 63 « Départ à la retraite et mise à la retraite » de la convention collective est remplacé par un article ainsi rédigé :

### « Article 63

#### *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 39 de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département du Vaucluse, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

## Article 6

Il est ajouté après l'article 63 de la convention collective, un article 63 *bis* ainsi rédigé :

« Article 63 *bis*

*Mise à la retraite*

### 1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

### 2. Délai de prévenance

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

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

### 3. Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 39 de la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département du Vaucluse, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

#### **Article 7**

Les signataires conviennent de subordonner l'entrée en vigueur de cet accord à son extension. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

#### **Article 8**

Le présent avenant a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales 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.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale  
IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET CELLULOSES**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3068

Convention collective nationale  
IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**  
**(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3242

Convention collective nationale  
IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE CELLULOSES**  
**(OEDTAM)**

---

Brochure n° 3250

Convention collective nationale  
IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET INDUSTRIES CONNEXES**  
**(OEDTAM)**

---

AVENANT N° 4 DU 8 MARS 2011 À L'ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2006  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150933M

Entre :  
L'UNIPAS,  
D'une part, et  
La FCE ;  
La FFSCEGA ;  
La FPC-FO,



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

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

#### *Salaires mensuels minima conventionnels OETAM*

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011 :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
I	1	125	1 365
	2	130	1 388
	3	135	1 410
II	1	140	1 435
	2	150	1 459
	3	160	1 483
III	1	170	1 516
	2	185	1 548
	3	195	1 581
IV	1	215	1 723
	2	235	1 865
	3	260	2 021
V	1	285	2 201
	2	315	2 424
	3	350	2 681

### **Article 2**

#### *Valeur du point 100 ingénieurs et cadres*

Le mode de calcul des minima conventionnels applicables aux ingénieurs et cadres a été révisé par l'accord professionnel du 13 décembre 2010 relatif à la classification ingénieurs et cadres. Toutefois, cet accord prévoyant un délai de transposition s'étendant jusqu'au 31 décembre 2012, la partie patronale a décidé de revaloriser la valeur du point 100 pour l'année 2011.

La valeur du point 100 ingénieurs et cadres visée à l'article 2 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est portée à 807 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

La prochaine revalorisation des salaires minimaux s'effectuera sur le fondement de l'accord professionnel du 13 décembre 2010. Dans ce cadre, l'UNIPAS s'engage à tenir compte de la revalorisation retenue dans le présent avenant.

### **Article 3**

#### *Garanties annuelles de rémunération*

Les garanties annuelles de rémunération visées à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisées comme suit pour l'année 2011 :

- 16 871 € pour les salariés ressortant au champ d'application des conventions collectives OETAM ;

- 24 936 € pour les salariés ressortant au champ d’application des conventions collectives ingénieurs et cadres.

#### **Article 4**

##### *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans le courant du mois de septembre.

#### **Article 5**

##### *Champ d’application*

Le présent avenant est conclu dans le champ d’application :

- de la convention collective nationale OETAM de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la convention collective nationale OETAM de la transformation des papiers-cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons et industries connexes du 21 décembre 1972.

#### **Article 6**

##### *Procédure de dépôt et d’extension*

Le présent avenant fait l’objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l’accord initial lui-même. La partie patronale s’attachera à recourir à son extension.

Fait à Paris, le 8 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3054

**Convention collective nationale**

**IDCC : 925. – DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS  
DES PAPIERS ET CARTONS  
(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3158

**Convention collective interrégionale**

**IDCC : 802. – PAPIERS-CARTONS  
(Distribution et commerces de gros)  
OETAM**

---

**AVENANT N° 3 DU 8 AVRIL 2011  
À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2008 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS**

**NOR : ASET1150945M  
IDCC : 802, 925**

---

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minimaux garantis tels que résultant de l'avenant n° 2 du 10 février 2010 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Une négociation professionnelle relative à l'égalité professionnelle, réunissant les partenaires sociaux de l'intersecteur, est actuellement en cours. Elle vise à aboutir à la conclusion d'un accord professionnel dans le courant du premier semestre 2011.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Salaires minimaux conventionnels*

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 2 du 10 février 2010 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	NIVEAU	ÉCHELON	SMMC au 1 <sup>er</sup> avril 2011	SMMC au 1 <sup>er</sup> septembre 2011	GARANTIE annuelle de rémunération 2011
Ouvriers et employés	I	1	1 365	1 365	17 155 (1)
		2	1 401	1 404	17 642 (1)
	II	1	1 431	1 435	18 029 (1)
		2	1 461	1 465	18 403 (1)
	III	1	1 501	1 506	18 915 (1)
		2	1 561	1 567	19 676 (1)
		3	1 601	1 607	20 175 (1)
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 651	1 658	20 692 (2)
		2	1 731	1 739	21 703 (2)
		3	1 801	1 810	22 589 (2)
Ingénieurs et cadres	V	1	2 303	2 318	29 485 (3)
		2	3 360	3 382	43 019 (3)
		3	4 073	4 100	52 152 (3)
(1) GAR = ((SMMC × 12) + 4 %) + 120 €.					
(2) GAR = (SMMC × 12) + 4 %).					
(3) GAR = (SMMC × 12) + 6 %.					

## Article 2

### *Salaires minimaux garantis aux salariés commerciaux itinérants*

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

(En euros.)

POSITIONNEMENT		GARANTIE mensuelle au 1 <sup>er</sup> avril 2011	GARANTIE mensuelle au 1 <sup>er</sup> septembre 2011	GARANTIE annuelle
Niveau	Echelon			
V	1	1 612	1 623	29 485 (1)
	2	soit 70 % du niveau V,	soit 70 % du niveau V,	43 019 (1)
	3	échelon 1	échelon 1	52 152 (1)
(1) GAR = (SMMC × 12) + 6 %.				

### **Article 3**

#### *Prime d'ancienneté*

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 2 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 365 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

### **Article 4**

#### *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent avenant fera l'objet de la même publicité que l'accord initial. Il sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 8 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

AFDPE.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

CGT-FO papier-carton.

Brochure n° 3242

Convention collective nationale  
IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE CELLULOSES  
(OEDTAM)**

AVENANT N° 29 DU 8 MARS 2011

RELATIF À LA PRIME DE NUIT

NOR : ASET1150937M  
IDCC : 1492

**Article unique**

*Avantage pécuniaire de nuit*

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « Ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « Employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « Techniciens et agents de maîtrise » est fixée à 632 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que la convention collective.

Fait à Paris, le 8 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**  
UNIPAS.

**Syndicats de salariés :**  
FFSCEGA CFTC ;  
FG FO papier-carton.

Brochure n° 3242

Convention collective nationale  
IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE CELLULOSES  
(OEDTAM)**

---

AVENANT N° 30 DU 8 MARS 2011  
RELATIF À LA PRIME DE PANIER DE NUIT

NOR : ASET1150938M  
IDCC : 1492

---

**Article unique**

*Prime de panier de nuit*

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,08 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que la convention collective.

Fait à Paris, le 8 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**  
UNIPAS.

**Syndicats de salariés :**  
FILPAC CGT ;  
FCE CFDT ;  
FIBOPA CFE-CGC ;  
FFSCEGA CFTC ;  
CGT-FO papier-carton.

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET CELLULOSES  
(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE  
(Ingénieurs et cadres)**

---

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS  
ET DES CELLULOSES  
(OEDTAM)**

---

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **Transformation des papiers-cartons  
et industries connexes  
(OEDTAM)**

---

AVENANT N° 1 DU 8 MARS 2011

À L'ACCORD DU 18 JUIN 2010 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1150934M

### **Article unique**

#### *Indemnisation des périodes d'astreintes*

Les compensations financières forfaitaires prévues par l'article 3 du chapitre I de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, à :

- 15,24 € par période de 24 heures ;
- 106,68 € par semaine ou par période 7 jours consécutifs.



Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNIPAS.

**Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

FG FO papier-carton.

Brochure n° 3250

Convention collective nationale  
IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET INDUSTRIES CONNEXES  
(OEDTAM)**

AVENANT N° 28 DU 8 MARS 2011

RELATIF À LA PRIME DE NUIT

NOR : ASET1150939M  
IDCC : 1495

**Article unique**

*Avantage pécuniaire de nuit*

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « Ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « Employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « Techniciens et agents de maîtrise » est fixée à 632 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que la convention collective.

Fait à Paris, le 8 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**  
UNIPAS.

**Syndicats de salariés :**  
FFSCEGA CFTC ;  
CGT-FO papier-carton.

Brochure n° 3250

**Convention collective nationale**

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS  
ET INDUSTRIES CONNEXES  
(OEDTAM)**

AVENANT N° 29 DU 8 MARS 2011  
RELATIF À LA PRIME DE PANIER DE NUIT  
NOR : ASET1150940M  
IDCC : 1495

**Article unique**

*Prime de panier de nuit*

Le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 5,08 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que la convention collective.

Fait à Paris, le 8 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UNIPAS.

**Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;  
FCS CGT ;  
FIBOPA CFE-CGC ;  
FFSCEGA CFTC ;  
CGT-FO papier-carton.

Brochure n° 3243

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1504. – POISSONNERIE**  
**(Commerce de détail, demi-gros et gros)**

AVENANT N° 79 DU 20 AVRIL 2011  
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1150941M  
IDCC : 1504

Entre :

La confédération des poissonniers de France ;

L'union nationale de la poissonnerie française,

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération commerce, services, force de vente CSFV CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et secteurs connexes FO ;

La fédération nationale des cadres et agents de maîtrise des industries et commerce agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Considérant que l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la mise en place de la garantie santé pour les salariés de la branche génère, pour les organisations syndicales représentant les employeurs et les salariés, des charges de suivi récurrentes, les organismes assureurs, visés à l'article 2 dudit avenant, l'APGIS et Humanis, reverseront à l'ADPSP (association du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie) 1 % des cotisations hors taxes encaissées au titre du régime de base de la garantie santé des salariés de la branche.

**Article 2**

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 3**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 20 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

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

**AVENANT N° 2-11 DU 12 AVRIL 2011  
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

NOR : ASET1150948M  
IDCC : 1261

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

*Modification de l'article 5 du chapitre IV de la convention collective*

L'article 5 du chapitre IV est ainsi rédigé. Il annule et remplace le précédent :

« Article 5

*Compte épargne-temps*

Les partenaires sociaux, soucieux d'inciter à et/ou de faciliter une gestion plus prévisionnelle du temps de travail décident d'élargir le dispositif conventionnel de compte épargne-temps (CET) tel que prévu à l'article 5 du chapitre IV de la convention collective.

Le compte épargne-temps ainsi mis en place s'intègre dans le cadre prévu par le législateur.

Le présent accord n'a pas pour effet de rendre obligatoire la mise en place d'un compte épargne-temps dans l'ensemble des entreprises de la branche.

**Article 5.1**

*Mise en œuvre*

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux ou, à défaut, des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs. Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place du présent compte épargne-temps.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra mettre en place un dispositif de compte épargne-temps selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

## Article 5.2

### *Ouverture et tenue du compte*

Dans les entreprises instituant un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps.

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut ouvrir un compte épargne-temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite du salarié.

Le compte individuel est tenu par l'employeur qui doit remettre au salarié un état récapitulatif des droits inscrits sur le compte individuel à l'issue de chaque période annuelle.

## Article 5.3

### *Alimentation du compte*

Le compte épargne-temps peut être alimenté jusqu'à 8 jours par an (année civile) à hauteur de 3 jours maximum à l'initiative de l'employeur ; 5 jours maximum à l'initiative du salarié.

Par exception, la limite de 8 jours peut être dépassée avec l'accord de l'employeur pour les salariés âgés de plus de 55 ans dans la limite de 15 jours à hauteur de 6 jours maximum à l'initiative de l'employeur ; 9 jours maximum à l'initiative du salarié.

Peuvent être ainsi affectés au compte épargne-temps, dans les conditions et limites définies par la loi et les dispositions du présent accord collectif, les éléments suivants :

#### 5.3.1. A l'initiative du salarié :

- une partie des jours de repos accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail (jours de RTT) ;
- les jours de congés supplémentaires tels que prévus à l'article 2 du chapitre VI de la convention collective ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos compensateur équivalent (RCE) ou de la contrepartie obligatoire en repos (COR).

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps à l'initiative du salarié est fixé par celui-ci pour une année civile. Le salarié qui souhaite continuer à épargner doit notifier ses choix pour l'année à venir par écrit à l'employeur, au plus tard avant la fin du premier mois de la nouvelle période.

#### 5.3.2. A l'initiative de l'employeur :

- les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail (et, notamment, en cas de modulation du temps de travail toute heure de travail, accomplie au-delà de la durée annuelle ou au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée à l'article 1.3.3 du chapitre IV de la convention collective) ;
- les heures de dépassement effectuées au-delà de la durée annuelle de travail d'un salarié en contrat à durée indéterminée intermittent ou à temps partiel aménagé et, le cas échéant, les majorations résultant de l'accomplissement de ces heures de dépassement.

## Article 5.4

### *Utilisation du compte*

Les jours épargnés au compte épargne-temps peuvent être utilisés, selon les modalités prévues par la loi et par le présent accord, pour indemniser tout ou partie du :

- congé parental d'éducation ;
- congé sans solde pour prolongement d'un congé maternité, paternité ou d'adoption ;
- congé sans solde ;

- congé sabbatique ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- congé pour convenance personnelle accepté par l'employeur ;
- congé de formation effectué en dehors du temps de travail effectif ;
- congé de solidarité internationale.

Les salariés âgés de 55 ans ou plus pourront utiliser le compte épargne-temps afin d'aménager la fin de carrière dans le cadre d'un aménagement de leur temps de travail ou de la prise d'un congé de fin de carrière. Dans tel cas, le salarié devra en faire la demande par écrit à l'employeur au moins 4 mois avant la date de prise d'effet souhaitée. En tout état de cause, le congé de fin de carrière devra précéder directement la date de départ à la retraite.

#### Article 5.5

##### *Délais de prise du congé CET*

Les droits à congés capitalisés dans le CET devront être utilisés dans un délai maximum de 5 ans à compter du jour de leur affectation.

Lorsque le salarié est âgé de plus de 55 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est de 7 ans.

#### Article 5.6

##### *Situation du salarié pendant le congé CET*

Dans la limite de la période d'indemnisation couverte par l'utilisation du compte épargne-temps, le salarié bénéficiera du maintien de salaire sur la base du salaire fixe mensuel au moment de la prise du congé.

#### Article 5.7

##### *Fin du congé CET*

A l'issue d'un congé pris dans le cadre du CET, le salarié reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente à celle qu'il percevait au moment de son départ en congé.

A l'issue d'un congé de fin de carrière, le compte épargne-temps est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

Le salarié ne pourra interrompre un congé pour convenance personnelle qu'avec l'accord de l'employeur, la date du retour anticipé étant alors fixée d'un commun accord.

#### Article 5.8

##### *Cessation du CET*

La rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit, entraîne la clôture du compte épargne-temps.

Le salarié perçoit alors une indemnité égale au produit du nombre d'heures ou du nombre de jours inscrits au compte épargne-temps par le salaire fixe mensuel de base en vigueur à la date de la rupture.

En cas de départ à la retraite, par dérogation à l'alinéa précédent, les droits inscrits au compte épargne-temps doivent être intégralement liquidés sous la forme de prise de congé rémunéré. Aucune indemnité compensatrice d'épargne-temps ne sera versée.

Egalement en cas de décès du salarié durant la relation contractuelle, les droits inscrits au CET doivent être liquidés sous forme d'indemnité compensatrice d'épargne-temps aux ayants droit. »

## **Article 2**

### *Extension et entrée en vigueur*

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

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 12 avril 2011.

#### **Organisation patronale :**

SNAECESO.

#### **Syndicats de salariés :**

FNSS CFDT ;

FSS CFTC.



Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

AVENANT N° 83 DU 31 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150951M  
IDCC : 275

Les parties signataires du présent avenant entendent poursuivre la démarche engagée depuis plusieurs années afin de conforter la grille salariale de la CCNTA PS comme base de référence pour les entreprises de la branche professionnelle.

Elles se sont fixé comme objectif de faire évoluer la grille des salaires et d'apporter des réponses qui permettent d'améliorer les rémunérations ainsi que la reconnaissance des qualifications des salariés de la branche, en préservant l'équilibre économique des entreprises qui sont confrontées à un contexte d'activité très incertain.

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

*Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet 2011*

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
160	1 377
165	1 382
170	1 392
175	1 405
180	1 420
185	1 435
190	1 450
195	1 466
200	1 481
210	1 507
215	1 524
220	1 543

COEFFICIENT	SALAIRE
235	1 665
245	1 713
260	1 815
270	1 884
290	2 019
295	2 052
300	2 152
360	2 495
420	2 901
510	3 512
600	4 122
750	5 141

## Article 2

### *Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2011*

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011 :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
160	1 392
165	1 396
170	1 406
175	1 419
180	1 434
185	1 450
190	1 465
195	1 480
200	1 495
210	1 522
215	1 539
220	1 559
235	1 682
245	1 730
260	1 833
270	1 902
290	2 039
295	2 073
300	2 174

COEFFICIENT	SALAIRE
360	2 520
420	2 930
510	3 547
600	4 163
750	5 192

### **Article 3**

#### *Indemnité panier*

L'indemnité panier calculée sur le principe de l'article 2 de l'avenant 72 est fixée à 5,80 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Conformément à l'alinéa 1, de l'article 3, de l'avenant 71, les salariés qui, à la date de sa signature, avaient déjà bénéficié d'une indemnité panier d'un montant de 6 €, conservent à titre individuel le bénéfice de ce montant.

### **Article 4**

#### *Clause de non-dérogation*

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent accord, sauf dispositions plus favorables.

### **Article 5**

#### *Clause de revoyure*

Les parties conviennent de se réunir au cours du dernier trimestre 2011 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2011 et de la situation économique des entreprises.

### **Article 6**

#### *Mise à jour du répertoire des métiers et des emplois de la branche du transport aérien*

Les parties signataires conviennent de la nécessité de mettre à jour le répertoire des métiers et des emplois de la branche du transport aérien. Un groupe de travail paritaire sera chargé de cette étude, dans le cadre des travaux du CPPO et de la CPNE PS.

Les parties conviennent d'engager dans les 6 mois suivant la mise à jour de ce répertoire, les travaux et les négociations pouvant aboutir à une révision des grilles de classification figurant dans la convention collective nationale transport aérien personnel au sol.

### **Article 7**

#### *Rapport de situation comparée des hommes et des femmes*

Le rapport de situation comparée des hommes et des femmes 2009 sera présenté en CPNE PS de septembre 2011 et présenté en commission nationale mixte en octobre 2011.

### **Article 8**

#### *Négociations salariales 2012*

Les parties conviennent d'ouvrir les négociations salariales 2012 au plus tard au mois de janvier 2012.

## **Article 9**

### *Mise en œuvre*

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien personnel au sol, un jour franc suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

## **Article 10**

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

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 31 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNAM.

#### **Syndicats de salariés :**

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

ACCORD DU 24 MAI 2011

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150928M

IDCC : 16

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FGT CFTC ;

La FNCR ;

Le SNATT CFE-CGC,

D'autre part,

Dans la continuité des dispositifs de prévoyance instaurés conventionnellement dans le secteur du transport routier de voyageurs, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une nouvelle obligation conventionnelle consistant en la souscription d'un régime obligatoire de remboursements complémentaires de frais de soins de santé au profit de salariés des entreprises de transport routier de voyageurs visés dans le présent accord.

Le présent accord ne saurait remettre en cause les contrats obligatoires préexistants dans les entreprises qui respectent les conditions de contribution fixées ci-après.

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

*Champs d'application*

1. Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport routier de voyageurs visées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, à savoir les entreprises enregistrées sous les codes NAF 49.39A et 49.39 B.

2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble des salariés (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) des entreprises susvisées. Les cas spécifiques de maintien des droits sont visés à l'article 6 du présent accord.

Dans les situations suivantes, les salariés peuvent néanmoins être dispensés d'adhésion :

- lors de la mise en place, pour la première fois, d'une couverture santé dans l'entreprise :
  - les salariés déjà couverts par des garanties frais de soins de santé à titre obligatoire (par exemple, par son conjoint ou assimilé tel que défini ci-après) ;
  - les salariés déjà couverts par des garanties frais de soins de santé à titre individuel, pour la durée restant à courir entre la date d'entrée en vigueur du présent régime et la date d'échéance du contrat individuel.
- lors de la mise en place, pour la première fois, d'une couverture santé dans l'entreprise ou lors de l'embauche :
  - les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle (CMU-C) jusqu'à l'échéance de leurs droits ;
  - les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
  - les salariés à employeurs multiples bénéficiant d'une couverture de frais de soin de santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
  - les salariés à temps très partiel qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération ;
  - pour les couples travaillant dans la même entreprise, il est offert la possibilité de s'affilier ensemble ou séparément (un des deux membres du couple pouvant être ayant droit de l'autre affilié en propre).

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

### 3. Ayants droit

Les salariés visés au point 2 de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié. Est assimilé au conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ainsi que la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le ou les enfant(s) de moins de 21 ans considérés comme ayants droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint, de son concubin, ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire :
  - pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
  - pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
  - pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.

## Article 2

### *Garanties*

Les garanties instituées par les contrats conclus en application du présent accord doivent s'inscrire dans le cadre des contrats responsables se conformant au cahier des charges de ce type de contrats.

Les garanties ont pour objectif de compléter les remboursements de la sécurité sociale et sont exprimées en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale et dans la limite du reste à charge acte par acte (hors pénalités, franchises et contributions) :

- soit sur la base des remboursements effectués par la sécurité sociale (RSS) ;
- soit sur la base des remboursements utilisés par la sécurité sociale (BR) ;
- soit selon un remboursement forfaitaire exprimé de manière monétaire ou en fonction du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) ;
- soit en pourcentage des frais réels sous déduction des prestations de la sécurité sociale ;
- soit en pourcentage du ticket modérateur défini comme la différence entre la base de remboursement utilisée par la sécurité sociale et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire de 1 € ou d'une franchise).

Les garanties instituées par les contrats conclus en application du présent accord doivent répondre aux exigences de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et de son décret d'application, notamment :

- les obligations minimales de prise en charge des consultations et prescriptions du médecin traitant ;
- les obligations minimales de prise en charge des médicaments remboursables par l'assurance maladie obligatoire (vignettes blanches) ;
- la prise en charge de deux des prestations de prévention listées à l'arrêté du 8 juin 2006, pris pour l'application de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- la non-prise en charge des dépassements d'honoraires autorisés (hors secteur I) et de la majoration de participation du patient en cas de non-respect du parcours de soins ;
- la non-prise en charge de la participation forfaitaire et des franchises respectivement prévues aux paragraphes II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale, dont les montants sont fixés par décret.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale – comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire – qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.

Le gestionnaire procède aux versements des prestations au vu des décomptes originaux des prestations en nature, ou le plus souvent grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie, ou, le cas échéant, encore sur pièces justificatives des dépenses réelles. Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

### **Article 3**

#### *Choix de l'organisme assureur*

Pour la mise en place du régime ou pour chaque renouvellement du contrat, le choix de l'organisme assureur est laissé à la libre appréciation de chaque entreprise après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

A défaut de choix d'un organisme assureur à la fin du délai de 6 mois visé à l'article 7 du présent accord, l'entreprise contractera, pour un délai minimum de 3 ans, auprès de l'organisme ou d'un des organismes désignés par la commission spécifique « Appel d'offres » visée à l'article 9 du présent accord afin de mettre en place un dispositif respectant les dispositions du présent accord.

A l'issue de ce délai, l'entreprise pourra soit choisir de contracter avec le ou un des organismes désignés par la commission « Appel d'offres », soit opter pour un autre organisme assureur, dans les conditions de financement du présent accord, étant noté que le changement d'opérateur doit se faire sans rupture temporelle de la couverture « frais de santé » des salariés.

#### **Article 4**

##### *Obligations faites aux organismes assureurs retenus*

L'organisme assureur doit respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que leur évolution.

Ainsi, conformément aux dispositions légales, une notice d'information, délivrée à l'employeur par l'organisme assureur retenu par l'entreprise, sera obligatoirement remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du contrat signé.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'organisme assureur retenu par l'entreprise est tenu de proposer une couverture identique à destination des personnes visées par l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989, dans la limite d'une cotisation fixée au maximum à 150 % de la cotisation totale (part salariale et part patronale) d'un actif.

L'organisme assureur retenu par l'entreprise prend en charge la suite des états pathologiques nés antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

En plus du régime conventionnel obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur retenu par l'entreprise de proposer au moins un régime complémentaire facultatif à destination du salarié et/ou de ses ayants droit définis à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. L'adhésion à ce dernier pour le salarié et ses ayants droit définis à l'article 1<sup>er</sup> étant facultative et son coût, sans préjuger de la négociation en entreprise, reposant sur le salarié.

Enfin, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme ou aux organismes désignés au niveau national de garantir une stabilité tarifaire pour une période sur 3 ans.

#### **Article 5**

##### *Financement*

Les charges du régime conventionnel obligatoire sont réparties entre l'entreprise et le salarié.

La contribution de l'employeur, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle à la rémunération conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, doit respecter le montant minimal ci-dessous détaillé.

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du dispositif un montant minimal équivalent à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,30 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime est :

- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : a minima de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : a minima de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

Ainsi, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une prise en charge différente, le salarié doit contribuer au financement du régime à la même hauteur que l'entreprise.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du premier mois civil entier d'emploi dans l'entreprise, à terme échu. Ainsi, lorsqu'un salarié est embauché en cours de mois, la cotisation est due à compter du mois suivant. En cas de rupture du contrat de travail (notamment



licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

## Article 6

### *Cessation des garanties et cas de maintien des droits*

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 11 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou à la date de rupture du contrat du salarié avec son entreprise (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent également être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié, pour la durée du dernier contrat de travail en vigueur dans l'entreprise, appréciée en mois entier dans la limite de 9 mois, avec effet au premier jour du mois qui suit la rupture du contrat de travail. Les garanties cessent pour les bénéficiaires de la portabilité :
  - en cas de reprise d'une activité professionnelle ;
  - dès qu'ils ne peuvent plus justifier le statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
  - au plus tard au terme de la période de maintien des garanties prévue à l'article 14 de l'ANI ;
  - à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
  - en cas de décès.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour quelle que cause que ce soit, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prorogée d'autant.

- les bénéficiaires du mécanisme de maintien des couvertures santé de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite loi Evin, c'est-à-dire les anciens salariés bénéficiaires d'une allocation de chômage, d'une rente d'incapacité, d'invalidité ou d'incapacité à la conduite, d'un congé de fin d'activité, d'une pension de retraite et les assurés du chef du salarié décédé, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès. Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime conventionnel obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

De même, en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. Par dérogation, pour les conducteurs en période scolaire (CPS), la couverture est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail avec ou sans maintien de salaire, et le montant afférent à la part salariale, retenue par anticipation, pourra être réparti sur la période de versement du salaire si la rémunération n'est pas lissée.

Il est enfin rappelé que, pour les salariés bénéficiaires des dispositions de l'accord du 7 juillet 2009 sur la garantie d'emploi et la poursuite des relations de travail en cas de changement de prestataire dans le transport interurbain de voyageurs, les garanties sont maintenues dans les conditions prévues par la nouvelle entreprise.

## **Article 7**

### *Mise en œuvre en entreprise*

Sous réserve du respect des règles de financement prévues à l'article 5 du présent accord, les contrats obligatoires déjà mis en place dans les entreprises subsistent dans toutes leurs dispositions. Les entreprises sont considérées comme remplissant les obligations du présent accord lorsqu'elles versent cette somme dans le cadre du dispositif d'une complémentaire santé qu'elles ont souscrit ou lorsqu'elles versent cette somme sous forme de dotation spécifique au comité d'entreprise qui a souscrit un dispositif de complémentaire santé pour les salariés de l'entreprise.

Les entreprises n'ayant pas déjà aménagé un tel dispositif disposent d'un délai maximal de 6 mois suivant l'entrée en application visé à l'article 10 du présent accord pour conclure un contrat conforme aux dispositions du présent accord.

## **Article 8**

### *Commission de suivi de l'accord*

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des parties signataires ou adhérentes au présent accord, chargée de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation des présentes dispositions et de suivre l'évolution de l'état financier des régimes mis en place par le ou les opérateurs désignés.

## **Article 9**

### *Commission spécifique « Appel d'offres »*

Une commission spécifique, composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives en transport routier de voyageurs, est créée par le présent accord.

Cette commission spécifique sera notamment chargée, tous les 3 ans, de :

- élaborer le cahier des charges ;
- lancer l'appel d'offres ;
- analyser les résultats à l'appel d'offres ;
- arrêter le ou les opérateurs désignés.

A cette fin, la commission spécifique définie ci-dessus devra se réunir une première fois dans les 2 mois suivant la signature du présent accord.

## **Article 10**

### *Entrée en application*

En dehors des dispositions de l'article 9, le présent accord entre en application le premier jour de l'année civile suivant son extension.

Par dérogation, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au de la République française au premier semestre 2012, le présent accord entrera en application au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

## **Article 11**

### *Révision et modification*

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 12**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

ACCORD DU 30 MAI 2011  
RELATIF AUX CONGÉS DE FIN D'ACTIVITÉ ET ANNEXES DE FINANCEMENT  
NOR : ASET1150929M  
IDCC : 16

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions des accords des 28 mars 1997 (CFA « Marchandises ») et 2 avril 1998 (CFA « Voyageurs »), à compter de leur 60<sup>e</sup> anniversaire, les bénéficiaires d'un congé de fin d'activité peuvent faire liquider leurs droits à la retraite et bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein, soit dans les conditions de droit commun, soit dans les conditions fixées par le titre III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955.

En portant progressivement l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a un impact sur le régime des congés de fin d'activité dans la mesure où ses bénéficiaires, atteignant l'âge de 60 ans à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, ne peuvent plus faire liquider leurs droits à retraite et bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse dans ces conditions.

Ce nouvel environnement juridique a amené les partenaires sociaux à exprimer aux représentants de l'Etat, au plus haut niveau, depuis plusieurs mois :

- d'une part, leurs préoccupations sur la situation des bénéficiaires actuels du régime qui, lorsqu'ils en sortiront à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, ne pourront bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein car ils n'auront pas l'âge requis ;
- d'autre part, leur attachement à la pérennité des congés de fin d'activité de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux prenant acte :

- de l'évolution du contexte de la création des congés de fin d'activité à différents titres qui justifie de les faire évoluer ;
- de l'attachement marqué par l'Etat à la pérennité des congés de fin d'activité ;
- de la volonté exprimée par l'Etat et les partenaires sociaux de n'augmenter ni les prélèvements sur la profession ni leurs contributions aux régimes des CFA ;
- des engagements pris par l'Etat de faire évoluer les dispositions réglementaires (titres II et III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié) relatives aux droits des conducteurs et des convoyeurs à la retraite à taux plein afin de les mettre en adéquation avec les nouvelles dispositions législatives et réglementaires relatives à la retraite ainsi qu'avec les dispositions adaptées des accords fondateurs des congés de fin d'activité ;

– des engagements également pris par l'Etat de poursuivre sa participation au financement des congés de fin d'activité dans les conditions fixées par le présent accord, conviennent d'apporter aux dispositions des accords des 28 mars 1997 et 11 avril 1997 (CFA « Marchandises » et FONGECFA-Transport), d'une part, et des 2 avril 1998 et 29 mai 1998 (CFA « Voyageurs » et AGECEFA-Voyageurs), d'autre part, les modifications qui suivent :

Remarque liminaire relative à l'âge requis des conducteurs et convoyeurs pour faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de réviser, dans la perspective d'une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> novembre 2011, les titres II et III du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 modifié pour prendre en compte les nouvelles dispositions relatives à l'âge légal de départ en retraite afin que les conducteurs et convoyeurs puissent faire valoir leurs droits à une retraite à taux plein.

Cette révision permet :

- la sécurisation juridique de leur situation au regard desdits droits ;
- la cohérence de la mise en œuvre effective des mesures du présent accord.

## **Article 2**

### *Age d'entrée dans les régimes à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011*

#### 2.1. Situation générale

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011, l'âge d'entrée dans les régimes des congés de fin d'activité est porté de 55 à 57 ans.

#### 2.2. Cas particuliers

Par exception au principe énoncé au 2.1. et afin de prendre en compte des situations particulières, peuvent également entrer dans les régimes des congés de fin d'activité à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011 :

A. – Les conducteurs ou les convoyeurs dont l'âge est compris entre 55 ans et 57 ans dès lors qu'ils ont atteint l'âge de 55 ans au 1<sup>er</sup> juillet 2011 et qu'ils ont rempli à cette date la condition des :

- 30 années de conduite exigées par l'accord du 2 avril 1998 pour ce qui concerne les conducteurs routiers « Voyageurs » ;
- 25 années de conduite exigées par l'accord du 28 mars 1997 pour ce qui concerne les conducteurs routiers « Marchandises » ;
- 20 années d'exercice d'un emploi de convoyeur au sein d'un équipage exigées par le protocole d'accord du 22 mai 2000.

B. – Sans pouvoir y être présents au-delà de leur 60<sup>e</sup> anniversaire, les conducteurs et les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans susceptibles de bénéficier des mesures relatives au départ anticipé à la retraite communément appelé « pour carrière longue » dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires.

C. – Les conducteurs « Marchandises » ou les convoyeurs âgés de 55 à 57 ans qui, avant le 30 juin 2011, ont demandé à bénéficier de la dérogation temporaire aux conditions d'ouverture du droit aux congés de fin d'activité dans le respect des dispositions de l'accord du 30 juin 2009 et de son avenant du 28 juin 2010.

## **Article 3**

### *Allocation de congé de fin d'activité perçue par les bénéficiaires maintenus dans les régimes*

Les bénéficiaires des congés de fin d'activité maintenus dans les régimes conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord continuent de percevoir leur allocation et ce, jusqu'à ce

qu'ils puissent bénéficier de leur pension d'assurance vieillesse à taux plein, dans les conditions fixées par lesdits régimes.

#### **Article 4**

##### *Financement des allocations versées pendant la période de maintien des bénéficiaires dans les régimes des congés de fin d'activité*

Le financement des allocations versées pendant la période de maintien dans les régimes des congés de fin d'activité des bénéficiaires visés à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est assuré, entre l'Etat et les partenaires sociaux, dans les conditions fixées dans le document annexé au présent accord et qui en fait partie intégrante.

#### **Article 5**

##### *Dispositions diverses*

##### **5.1. Commission de suivi**

Les parties signataires du présent accord conviennent de la mise en place d'une commission composée de leurs représentants.

Cette commission de suivi ne saurait ni se substituer aux instances du FONGECFA-Transport ou de l'AGECFA-Voyageurs ni se saisir de quelque question que ce soit entrant dans leur champ de compétence.

##### **5.2. Ouverture d'une négociation portant réforme des régimes des congés de fin d'activité**

Au-delà des adaptations opérées par le présent accord, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir une négociation 2 ans après son entrée en vigueur afin d'apporter aux accords fondateurs des régimes des congés de fin d'activité les réformes qui s'imposent et permettant de les pérenniser.

Cette négociation sera menée dans le respect des règles en vigueur de compétence *ratione materiae* de la CNIC. L'Etat sera associé à son déroulement afin de parvenir aux équilibres financiers ou clefs de répartition les plus pertinents au regard de l'objectif affiché.

5.3. Les dispositions du présent accord ne remettent pas en cause les prérogatives des conseils d'administration des organismes gestionnaires FONGECFA-Transport et AGECEFA-Voyageurs telles que définies dans leurs accords fondateurs.

##### **5.4. Entrée en vigueur du présent accord**

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

##### **5.5. Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-1 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisations patronales :**

TLF ;  
UFT ;  
OTRE ;  
UNOSTRA.

**Syndicats de salariés :**

FGT CFTC ;

FNCR ;

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC.

## ANNEXE I

### **Accord sur les conditions de financement mentionnées à l'article 4 de l'accord du 30 mai 2011 portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité (CFA)**

Vu l'accord du 30 mai 2011 portant adaptation des dispositions relatives aux congés de fin d'activité (CFA) et notamment son article 4,

Considérant l'accord de l'Etat et des partenaires sociaux de prendre en charge à parts égales le surcoût induit par les dispositions prévues à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord susvisé ;

Considérant l'accord de l'Etat et des partenaires sociaux de répartir le report de trésorerie induit par les dispositions prévues à l'article 2.1 de l'accord susvisé au prorata du taux de financement du dispositif global tel qu'assuré par chacune des parties ;

Considérant en outre que le présent accord financier intègre un objectif de reconstitution des fonds propres du FONGECFA-Transport sans altérer les fonds propres de l'AGECFA-Voyageurs, répondant ainsi à une demande des partenaires sociaux,

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

- le surcoût induit par les dispositions prévues à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord susvisé est évalué à 282,67 millions d'euros, répartis de la façon suivante : 141,34 millions d'euros (50 %) à la charge de l'Etat et 141,34 millions d'euros (50 %) à la charge des partenaires sociaux ;
- le report de trésorerie induit par les dispositions prévues à l'article 2.1 de l'accord susvisé est évalué à 428,95 millions d'euros, répartis de la façon suivante : 188,74 millions d'euros (44 %) au bénéfice de l'Etat et 240,21 millions d'euros (56 %) au bénéfice des partenaires sociaux.

Le tableau ci-dessous résume l'équilibre financier résultant du présent accord :

EN MILLION d'euros	TOTAL	ÉTAT		PARTENAIRES SOCIAUX	
Surcoût	282,67	141,34	50 %	141,34	50 %
Report de trésorerie	428,95	188,74	44 %	240,21	56 %
Solde	146,28	47,40	32 %	98,88	68 %

La présentation des concours financiers des différentes parties par exercice comptable (2011-2017) fait l'objet d'un document technique signé par les parties signataires du présent accord et communiqué aux gestionnaires des régimes aux fins de leurs mises en œuvre.

Les parties signataires s'engagent à adopter les dispositions nécessaires pour assurer respectivement à l'Etat et aux partenaires sociaux des soldes de trésorerie équilibrés sur la durée.



## ANNEXE II

Le document technique ci-dessous traduit, sur l'ensemble de la période de transition des régimes, les concours financiers des différentes parties (Etat et partenaires sociaux, PS) par exercices comptables.

### AGECFA/FONGECFA

DATE D'EFFET CFA	DATE de naissance	ÂGE	DURÉE MAXIMUM de la prise en charge (en année)	QUI	EXERCICE comptable	QUOTE-PART DE PRISE EN CHARGE		
						Allocations (en pourcentage)	CNAV-CNAM (en pourcentage)	ARRCO-AGIRC (en pourcentage)
Avant le 30 juin 2011	1 <sup>er</sup> juillet 1951 – 30 juin 1956	De 55 à 57,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
Après le 1 <sup>er</sup> juillet 2011	1 <sup>er</sup> juillet 1951 – 30 juin 1956 *	De 55 à 57,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 57,5 à 60 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
		De 57 à 59,5 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	100	100	100
		De 59,5 à 62 ans	2,5	Etat	Tous exercices	80	100	0
		De 59,5 à 62 ans	2,5	Partenaires sociaux	Tous exercices	20	0	100
* Si conditions d'ancienneté de conduite non respectées au 30 juin 2011, report de l'âge d'entrée à 57 ans sauf exceptions prévues à l'accord.								

### AGECFA (toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1<sup>er</sup> juillet 1951 – 30 juin 1956.

Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.

Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.

Qui : Etat.

EXERCICES comptables	BESOIN (-) de trésorerie total*	QUOTE-PART de prise en charge		EXCÉDENTS (+) prévisionnels de trésorerie*	SOLDES prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage		
2011	- 339 813	- 16 991	5	0	- 16 991
2012	- 2 614 073	- 261 407	10	0	- 261 407
2013	- 3 708 582	- 370 858	10	1 582 945	1 212 087
2014	- 5 530 370	- 1 382 593	25	5 544 410	4 161 817
2015	- 8 322 065	- 4 577 136	55	8 603 677	4 026 542
2016	- 6 027 201	- 1 205 440	20	5 331 163	4 125 723
2017	- 1 263 072	- 126 307	10	688 950	562 643
Total	- 27 805 176	- 7 940 732	28,6	21 751 146	13 810 414
* Les soldes (+) constituent des excédents de trésorerie et les soldes (-) des besoins de trésorerie.					

### AGECFA (toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1<sup>er</sup> juillet 1951 – 30 juin 1956.

Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.

Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.

Qui : partenaires sociaux.

EXERCICES comptables	BESOIN (-) de trésorerie total*	QUOTE-PART de prise en charge		EXCÉDENTS (+) prévisionnels de trésorerie*	SOLDES prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage		
2011	- 339 813	- 322 823	95	691 303	368 480
2012	- 2 614 073	- 2 352 666	90	4 988 276	2 635 610
2013	- 3 708 582	- 3 337 723	90	7 233 826	3 896 103
2014	- 5 530 370	- 4 147 778	75	4 056 508	- 91 269
2015	- 8 322 065	- 3 744 929	45	1 923 561	- 1 821 368
2016	- 6 027 201	- 4 821 761	80	940 794	- 3 880 967
2017	- 1 263 072	- 1 136 765	90	121 579	- 1 015 185
Total	- 27 805 176	- 19 864 444	71,4	19 955 848	91 403
* Les soldes (+) constituent des excédents de trésorerie et les soldes (-) des besoins de trésorerie.					

### FONGEFA (toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1<sup>er</sup> juillet 1951 – 30 juin 1956.

Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.

Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.

Qui : Etat.

EXERCICES comptables	BESOIN (-) de trésorerie total*	QUOTE-PART de prise en charge		EXCÉDENTS (+) prévisionnels de trésorerie*		SOLDES prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage	Transfert Etat-PS (a)	Conservation Etat	
2011	- 4 487 875	- 224 394	5	250 000	0	25 606
2012	- 24 658 250	- 1 232 912	5	13 250 000	0	12 017 088
2013	- 36 691 305	- 4 769 870	13	- 6 611 402	11 909 158	2 639 289
2014	- 50 459 589	- 34 312 520	68	- 11 882 772	41 641 800	2 829 280
2015	- 69 634 096	- 57 099 958	82	- 15 913 431	64 376 341	2 776 382
2016	- 54 464 678	- 34 857 394	64	- 7 420 103	41 852 363	6 994 969
2017	- 14 471 091	- 868 265	6	- 1 278 041	7 208 664	6 340 398
Total	- 254 866 883	- 133 365 314	52	- 29 605 749	166 988 326	33 623 012

(a) Un transfert Etat-partenaires sociaux signé positif est un transfert des partenaires sociaux vers l'Etat, signé négatif un transfert de l'Etat vers les partenaires sociaux.  
\* Les soldes (+) constituent des excédents de trésorerie et les soldes (-) des besoins de trésorerie.

### FONGEFA (toutes dates d'effet)

Date de naissance : 1<sup>er</sup> juillet 1951 – 30 juin 1956.

Age : de 60 ans à l'âge de la retraite.

Durée maximum de la prise en charge : 2 ans.

Qui : partenaires sociaux.

EXERCICES comptables	BESOIN (-) de trésorerie total*	QUOTE-PART de prise en charge		EXCÉDENTS (+) prévisionnels de trésorerie*		SOLDES prévisionnels de trésorerie*
		En montant	En pourcentage	Transfert Etat-PS (a)	PS dont transferts	
2011	- 4 487 875	- 4 263 481	95	250 000	5 405 250	1 141 769
2012	- 24 658 250	- 23 425 337	95	13 250 000	32 682 777	9 257 440
2013	- 36 691 305	- 31 921 436	87	- 6 611 402	76 993 301	45 071 865
2014	- 50 459 589	- 16 147 068	32	- 11 882 772	52 005 482	35 858 413
2015	- 69 634 096	- 12 534 137	18	- 15 913 431	34 280 276	21 746 139
2016	- 54 464 678	- 19 607 284	36	- 7 420 103	16 115 244	- 3 492 040
2017	- 14 471 091	- 13 602 826	94	- 1 278 041	2 775 695	- 10 827 131
Total	- 254 866 883	- 121 501 569	48	- 29 605 749	220 258 024	98 756 455

(a) Un transfert Etat-partenaires sociaux signé positif est un transfert des partenaires sociaux vers l'Etat, signé négatif un transfert de l'Etat vers les partenaires sociaux.  
\* Les soldes (+) constituent des excédents de trésorerie et les soldes (-) des besoins de trésorerie.

Les chiffres indiqués en valeur absolue le sont à titre prévisionnel.

Brochure n° 3310

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2306. – LES MÉTIERS DU VERRE**

**ACCORD DU 17 MAI 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES**

NOR : ASET1150949M  
IDCC : 2306

Entre :

L'union des chambres syndicales des métiers du verre,

D'une part, et

La fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique CGT ;

La fédération chimie-énergie CFDT ;

La fédération CMTE-CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires minimaux garantis mensuels*

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2011, le salaire minimum garanti mensuel, pour 151,67 heures, est porté à :

- point A : 1 366 € au coefficient 125 ;
- point B : 1 438 € au coefficient 190 ;
- point C : 1 889,35 € au coefficient 295 ;
- point D : 5 276 € au coefficient 660.

Entre le K 125 et le K 135, un écart fixe de 4 € est fixé puis le système de pente s'applique.

Le K 190 est fixé à 1 438 € mais ne rentre pas en compte dans le calcul des valeurs suivantes.

La valeur de point complémentaire sera donc de :

- sur la première pente : K 190-K 135 : AB 1,1420 ;
- sur la deuxième pente : K 295-K 190 : BC 4,3700 ;
- sur la troisième pente : K 660-K 295 : CD 9,2000.

Cela donne les valeurs ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMG MENSUEL	RMAG	
100	1 365,00	16 707,60	Aucun salarié
105	1 365,00	16 707,60	Non spécialisés – 3 mois
115	1 365,00	16 707,60	Non spécialisés – 6 mois
125	1 366,00	16 719,84	Salariés spécialisés
135	1 370,00	16 768,80	
145	1 381,42	16 908,58	
155	1 392,84	17 048,36	Salariés qualifiés
165	1 404,26	17 188,14	
175	1 415,68	17 327,92	Salariés hautement qualifiés
190	1 438,00	17 601,12	
205	1 496,05	18 311,65	
215	1 539,75	18 846,54	
230	1 605,30	19 648,87	Maître-ouvriers
250	1 692,70	20 718,65	Agents de maîtrise
265	1 758,25	21 520,98	Techniciens
295	1 889,35	23 125,64	
315	2 073,35	25 377,80	Techniciens supérieurs
330	2 211,35	27 066,92	
345	2 349,35	28 756,04	Cadres débutants
380	2 740,00	34 195,20	Cadres confirmés
440	3 252,00	40 584,96	
550	4 264,00	53 214,72	
660	5 276,00	65 844,48	Cadres dirigeants

## Article 2

### *Prime d'ancienneté*

La base de calcul de la prime d'ancienneté annuelle des salariés est revalorisée de 3 %.

A partir de la date de conclusion du présent avenant, le calcul du premier niveau se fait à partir du montant de 2 649 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS
125 à 175	79	159	238	318	397	477
190 à 295	159	318	477	636	795	954
315 à 345	238	477	715	954	1 192	1 430

### **Article 3**

#### *Prime de panier*

La valeur de la prime de panier est fixée à 1,5 fois le minimum garanti légal, soit 5,04 €.

### **Article 4**

#### *Prévoyance collective complémentaire*

Les signataires s'engagent à négocier sur la mise en place d'une prévoyance capital décès-rente éducation sur la base d'un plancher de prestations avec participation de l'employeur. Les signataires s'engagent à aborder les autres systèmes de couverture dans les années à venir.

### **Article 5**

#### *Sécurisation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> mai 2011 pour les entreprises adhérentes à l'union des métiers du verre.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à l'union des métiers du verre.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales. Un préavis de 3 mois devra être respecté. La dénonciation sera notifiée par son auteur aux autres parties signataires et donnera lieu à dépôt conformément à l'article L. 2231 du code du travail. A défaut de la conclusion d'un nouvel accord collectif, les dispositions du présent texte resteront applicables pendant une durée de 12 mois à compter de la fin du préavis.

### **Article 6**

#### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail, au service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

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

Un exemplaire sera remis aux organisations syndicales concernées.

Fait à Paris, le 17 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110290-000711

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---