

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/30 DU 20 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° 30.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/30

### AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Banque</b> : accord du 4 avril 2011 relatif à la sécurité des agences bancaires.....	4
<b>Bâtiment (Loire [ouvriers])</b> : avenant n° 8 du 3 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements et de repas .....	15
<b>Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles)</b> : avenant n° 22 du 20 avril 2011 à l'accord du 9 avril 1990 relatif aux salaires minimaux .....	18
<b>Bricolage (vente au détail en libre-service)</b> : accord du 12 mai 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.....	23
<b>Charcuterie de détail</b> : avenant n° 10 du 7 décembre 2010 relatif à la prévoyance .....	30
<b>Cynégétiques (structures associatives)</b> : avenant n° 10 du 31 mai 2011 relatif aux salaires et à la valeur du point INM.....	33
<b>Eaux et boissons sans alcool (production)</b> : avenant n° 28 du 13 mai 2011 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mai 2011 .....	36
<b>Formation (organismes)</b> : accord du 5 juillet 2011 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> septembre 2011 .....	38
<b>Hôtellerie de plein air</b> : accord du 27 mai 2011 relatif au financement du paritarisme .....	41
<b>Instruments à écrire</b> : avenant n° 38 du 2 février 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes au 1 <sup>er</sup> mars 2011.....	45
<b>Jardineries et graineteries</b> : avenant du 16 juin 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	48
<b>Jardineries et graineteries</b> : avenant n° 1 du 16 juin 2011 relatif à la classification.....	56
<b>Maroquinerie (industries)</b> : accord du 7 avril 2011 relatif aux fonds de professionnalisation .....	61
<b>Médico-techniques (négoce et prestations de services)</b> : accord du 17 mars 2011 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords.....	63
<b>Menuiseries, charpentes (classification et salaires)</b> : avenant n° 8 du 17 mars 2011 relatif aux classifications, salaires et primes pour l'année 2011 .....	68
<b>Métallurgie (Aisne)</b> : avenant du 6 mai 2011 modifiant la convention.....	73
<b>Métallurgie (Haute-Savoie)</b> : accord du 19 mai 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2011 .....	81

<b>Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) :</b> accord du 12 mai 2011 modifiant l'avenant « Mensuels » à la convention.....	84
<b>Meunerie :</b> avenant n° 34 du 17 mai 2011 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2011.....	93
<b>Papiers-cartons (distribution, commerce de gros [OETAM]) :</b> avenant du 8 avril 2011 relatif aux indemnités de panier de nuit.....	97
<b>Produit du sol, engrais (négoce et industrie) :</b> accord du 4 mai 2011 relatif aux régimes de prévoyance pour les salariés non cadres.....	98
<b>Radiodiffusion :</b> accord du 25 mars 2011 relatif à la période d'essai.....	109
<b>Retraites complémentaires (institutions) :</b> avenant n° 14 du 15 juin 2011 modifiant la convention .....	113
<b>Retraites complémentaires (institutions) :</b> avenant du 15 juin 2011 modifiant la convention .....	115
<b>Sanitaire, social et médico-social (but non lucratif) :</b> avenant n° 1 du 17 mars 2011 à l'accord du 19 avril 2010 relatif à la CPNEFP et à ses délégations régionales .....	116
<b>Spectacles vivants (théâtres privés) :</b> accord du 25 mai 2011 relatif aux salaires minimaux et aux primes .....	119
<b>Sports (équipements, loisirs, commerce) :</b> avenant n° 5 du 16 novembre 2010 relatif à la prévoyance.....	124
<b>Sports (équipements, loisirs, commerce) :</b> avenant n° 6 du 10 février 2011 relatif à la désignation des organismes assureurs .....	127

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

ACCORD DU 4 AVRIL 2011

RELATIF À LA SÉCURITÉ DES AGENCES BANCAIRES

NOR : ASET1150961M

IDCC : 2120

En vue d'assurer la sécurité des personnels et des biens, chaque banque définit sa politique de sécurité, après consultation des instances représentatives du personnel et notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans le cadre de leur mission découlant des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux portent une attention particulière à la sécurité. Les règles sécuritaires minimales contenues dans le présent accord revêtent un caractère normatif et pourront, le cas échéant, être complétées par la concertation ou la négociation dans l'entreprise.

L'association française des banques prendra également contact avec les réseaux mutualistes non couverts par le présent accord, afin de proposer une harmonisation des règles de sécurité pour l'ensemble du secteur bancaire.

La fonction de service des espèces assurée par les agences bancaires conduit la profession à définir et mettre en œuvre une politique de sécurité appropriée qui :

- s'inscrit dans le cadre des lois et règlements et de la mission de sécurité publique incombant à l'Etat ;
- est conforme aux dispositions contractuelles ;
- tient compte des évolutions techniques, particulièrement du degré d'automatisation du traitement des espèces ;
- prend en compte le résultat des travaux issus du dialogue social opéré dans le cadre du groupe technique paritaire sécurité (GTPS) ;
- repose sur l'examen et le diagnostic permanent des atteintes à la sécurité des agences bancaires, opérés par les banques et débattus dans les instances sociales appropriées ;
- appelle, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence <sup>(1)</sup>, l'assistance aux personnels concernés.

Le présent accord a pour objet de traiter les thèmes inhérents aux agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, perpétrées contre les agences des banques relevant du champ d'application de la convention collective de la banque. Il contribue ainsi à renforcer les mesures de sécurité vis-à-vis du personnel des agences bancaires.

---

(1) Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche, à la batte de base-ball, à la voiture bélier, ou à l'explosif, ou encore lors d'opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat détenue par le personnel de l'agence bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

Enfin, il appartiendra à tout établissement bancaire faisant appel à des entreprises extérieures (intervenantes ou sous-traitantes) pour traiter tout ou partie des opérations de manipulation de fonds, de respecter et d'appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment le protocole de sécurité conformément aux articles R. 4515-4 à R. 4515-11 du code du travail.

## 1. Concepts de points de vente

L'évolution des pratiques et des techniques conduit la profession bancaire à adapter les agences bancaires et à les diversifier.

Cinq concepts de points de vente peuvent être distingués au regard du critère de la gestion des espèces :

- agences sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés ;
- agences sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur ;
- agences sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel ;
- agences avec caisses automatisées et éventuellement manuelles qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et ou en externe ;
- agences avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

Deux principes complémentaires déterminent le fonctionnement de ces agences :

- la monnaie métallique et les devises sont des espèces au même titre que les billets euros ;
- les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un conseiller de clientèle peuvent être réalisées dans les configurations d'agences mentionnées ci-dessus aux points 2, 3, 4 et 5.

Si un point de vente est affecté, d'une manière permanente, par une pluralité de fonctionnements correspondant à des concepts d'agence différents, il devra alors être équipé selon le concept le plus élevé.

## 2. Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels ;
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues de :
  - la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité ;
  - la loi n° 2006-64 du 23 janvier 2006 relative à la lutte contre le terrorisme et portant dispositions diverses relatives à la sécurité et aux contrôles frontaliers ;
  - la loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure du 14 mars 2011 (Loppsi 2).

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque banque autour des quatre pôles d'action suivants :

- dispositifs et équipements faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord ;
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs ; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien ;



- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées ;
- assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

### 3. Mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires

Les cinq concepts d'agences bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

1. Agences sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés :

- signalétique appropriée.

2. Agences sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur :

- signalétique appropriée ;
- vidéoprotection adaptée à la configuration des lieux ;
- accès contrôlé (gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient.

3. Agences sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public ;
- signalétique appropriée ;
- gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;
- télésurveillance ;
- vidéoprotection adaptée à la configuration des lieux.

4 et 5. Agences avec caisses automatisées et éventuellement manuelles qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et/ou en externe et agences avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public ;
- signalétique appropriée ;
- mouvements de fonds : ils sont opérés par principe en dehors de la vue et de la présence du public ;
- télésurveillance ;
- vidéoprotection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux banques, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant au paragraphe 4, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il peut être envisagé en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres d'équiper les agences bancaires de type 3, 4, et 5 d'un moyen de sécurité tel que, par exemple, le sas, le guichet rideau mobile blindé, etc.

L'effectif minimum nécessaire est à apprécier en fonction des différents paramètres qui caractérisent le fonctionnement d'un point de vente, notamment les éléments du fonds de commerce et les modalités de la gestion des espèces.

Un point de vente permanent <sup>(1)</sup> comportant une caisse (agences de type 4 et 5) comprend au moins deux personnes y exerçant leur activité professionnelle. Lorsque ces points de vente avec caisse fonctionnent occasionnellement, c'est-à-dire de façon non habituelle, avec un seul salarié, ils sont dotés, en sus des dispositifs et équipements prévus selon les cas par type d'agence, 4 et 5 ci-dessus, de moyens et/ou de procédures adaptés. Ces moyens et/ou procédures spécifiques devront assurer au personnel de ces points de vente une prévention en matière de sécurité par un équipement du poste de travail et une formation particulière, en tenant compte de l'environnement (par exemple : contrôle et filtrage des accès, encaisses sécurisées par tout moyen approprié, télésurveillance, vidéoprotection...).

Les opérations d'approvisionnement d'une caisse manuelle d'une agence permanente ne peuvent être réalisées que si au moins deux collaborateurs sont présents. Cette disposition n'est pas applicable si ces opérations sont effectuées en agence fermée au public.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Lorsque des travaux opérés dans une agence bancaire de type 2, 3, 4 ou 5 conduisent à déplacer temporairement le personnel, soit à l'intérieur de cette agence, soit dans un « local mobile » installé à proximité pour la circonstance, soit dans un local de repli, les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès, de modalités appropriées de gestion des espèces, de la télésurveillance ou de la vidéoprotection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis au paragraphe 2.

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéoprotection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires.

#### 4. Dispositifs et équipements

L'inventaire ci-dessous reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

MOYEN DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉ		
	Dissuader	Protéger	Identifier
<b>Accès</b>			
Dispositif anti-véhicule bélier (notamment plots, portes renforcées, obstacles)	×	×	
Barreaudage	×	×	
Vitrage de sécurité		×	
Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie)	×	×	
Gâche ou serrure électrique	×	×	
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	×	×	
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	×	×	
Dispositif d'entrée à unicité de passage	×	×	

(1) Un point de vente est considéré comme permanent lorsqu'il est ouvert à la fois le matin et l'après-midi, au moins 4 jours et demi par semaine tout au long de l'année.

MOYEN DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉ		
	Dissuader	Protéger	Identifier
<b>Signalétique (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, sas à unicité de passage, vidéoprotection, agence conseil, maculation)</b>	×		
<b>Guichet</b>			
Guichet rideau mobile blindé		×	
Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur	×	×	
<b>Moyens de protection des encaisses</b>			
caisse escamotable ou similaire		×	
coffre transfert		×	
coffre tirelire		×	
coffre relais		×	
liaison pneumatique		×	
Caisse à ouverture retardée clairement signalée	×	×	
Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée	×	×	
Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux	×	×	
Systèmes de neutralisation des billets	×		×
automates	×		×
liasses piégées	×		×
systèmes alternatifs (conteneurs auto-protégés)	×		×
Coffre à serrure horaire	×	×	
Système de géolocalisation des billets			×
<b>Surveillance</b>			
Caméra vidéo avec enregistrement	×		×
Caméra vidéo sans enregistrement en complément	×		
Caméra photo	×		×
Totem/borne vidéo avec enregistrement	×		×
Totem/borne vidéo sans enregistrement en complément	×		
Moyens de protection des systèmes d'identification		×	
Gardiennage (temporaire, besoins spécifiques)	×		×
Moyens de procédure et d'alerte (par exemple : alarme silencieuse)		×	×
<b>Télésurveillance (1)</b>			
Liaison avec centrale de télésurveillance	×	×	
Système électronique de détection de présence		×	
Système de levée de doute audio, vidéo		×	

MOYEN DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉ		
	Dissuader	Protéger	Identifier
<b>Salles fortes</b>			
Protection physique et électronique des salles fortes	×	×	
Protection des salles fortes par une serrure horaire avec ou sans ouverture retardée clairement signalée avec ou sans décondamnation à distance	×	×	
(1) Les opérations de télésurveillance, faisant l'objet d'une sous-traitance ou non, doivent être effectuées selon des normes et des procédures garantissant le sérieux nécessaire à ce type de prestations.			

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- « agence conseil » (absence de fonds) ;
- absence de manipulation d'espèces par le personnel ;
- existence de temporisations ;
- absence de détention des clés par le personnel ;
- surveillance vidéo ;
- maculation.

A ce titre, l'AFB met à la disposition des réseaux et entreprises bancaires une signalétique normalisée professionnelle.

## 5. Procédures

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée, notamment auprès des instances représentatives du personnel. Elles prennent en compte le mode de gestion des espèces et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter.

Les procédures de sécurité mises en œuvre peuvent :

- soit constituer des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets ;
- soit être liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures complémentaires les unes des autres sont élaborées par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement ;
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les points de vente prévus comme pouvant fonctionner avec un seul salarié ;
- des modalités d'accès du personnel aux locaux ;
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection ;
- de la gestion des accès ;

- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons...) ;
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne, y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires) ;
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant en principe être fermées ;
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement ;
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence, réserve (notamment vis-à-vis des médias), calme et observation pendant et après l'agression ;
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les agences bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle ;
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans l'agence, pour les salons, foires et autres manifestations ;
- des opérations de contrôle d'application des procédures ;
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité ;
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'une agence a été victime de deux agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, dans une période de 12 mois, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate, notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CHSCT ou aux instances représentatives, dans le cadre de la réglementation en vigueur. La profession bancaire s'engage à fournir annuellement un indicateur traçant le nombre d'agences concernées par ces agressions pour vol multiples, commises à main armée ou avec violence, sur une période de 12 mois calendaires.

#### 6. Assistance au personnel ayant subi une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence

Les banques s'engagent :

- à fermer immédiatement l'agence, après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, au moins ½ journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés concernés qui le souhaitent, d'accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;
- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la « feuille accident du travail » établie pour la sécurité sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur. Un suivi psychologique par un spécialiste est systématiquement proposé au salarié selon les modalités propres à l'entreprise.
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence contre une agence, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et ce, en application de l'article 706-57 du code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du code de procédure pénale ;
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CHSCT ;

- à procurer l’assistance d’un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l’agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d’arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le juge d’instruction, soit devant le tribunal, la législation en vigueur précisant qu’il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l’accompagnera jusqu’à l’entrée du cabinet d’instruction, ou qui se tiendra dans la salle d’audience pendant sa déposition ;
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l’agression en termes :
  - de demande de l’intéressé de changement d’affectation ;
  - d’avis émis par la médecine du travail.

## 7. Formation

La formation de l’ensemble des personnels de la banque travaillant dans les agences bancaires, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque, est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence. Elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes ;
- d’évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord ;
- et, *a fortiori*, lorsqu’un changement d’organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Les personnels d’encadrement reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d’assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d’assurer l’application des dispositions du présent accord.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l’issue des sessions de formation, son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d’information de l’entreprise tel que l’Intranet, s’il existe. Les membres des organisations syndicales siégeant au groupe technique paritaire sécurité sont associés à toute nouvelle élaboration ou modification du livret de sécurité destiné aux banques ne disposant pas de leur propre livret de sécurité.

Les actions de formation relatives à la sécurité font l’objet d’une consultation des instances représentatives du personnel, dans le cadre de la législation en vigueur. Ces actions relèvent du plan de formation de l’entreprise.

## 8. Information

Une information régulière et systématique est communiquée aux instances représentatives du personnel et aux membres du GTPS (voir ci-dessous). La communication au GTPS porte particulièrement sur l’évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France ;
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord ;
- présentation annuelle des statistiques européennes sur les agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence contre les banques.

L’ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l’analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les banques s’inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque banque.

Les banques veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

## 9. Rôle des instances paritaires en matière de sécurité

### CHSCT (ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT)

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Le CHSCT est donc parmi les instances représentatives du personnel l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord. A ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les agences bancaires (paragraphe 3) ;
- les procédures (paragraphe 5) ;
- la formation (paragraphe 7).

L'entreprise doit fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CHSCT sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Un exemplaire du protocole de sécurité, visé par l'arrêté du 26 avril 1996, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

### Instance de suivi

Le groupe technique paritaire de sécurité (GTPS) est l'instance professionnelle de suivi des dispositions du présent accord selon les modalités précisées ci-dessus. Il peut être amené, le cas échéant, à interpréter ses dispositions. Il peut également faire des propositions d'adaptation dans la perspective de son renouvellement.

Il examine en outre régulièrement :

- l'inventaire des dispositifs et équipements, cités au paragraphe 4, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre.

A cette fin, l'AFB facilite à ses membres l'accès à une exposition professionnelle de matériels de sécurité en les informant de ces manifestations ;

- la typologie, décrite au paragraphe 1, de cinq concepts, en fonction des évolutions constatées.

Il se réunit au moins deux fois par an.

## 10. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans. Les partenaires sociaux se réuniront 3 ans après l'entrée en vigueur de cet accord afin d'examiner les éventuelles modifications à apporter au présent accord.

Une négociation est engagée au plus tard 6 mois avant l'expiration de l'accord.

Il sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 4 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

AFB.

**Syndicats de salariés :**

FSPBA CGT ;

CFDT banques ;

CFTC banques.



## ANNEXE

---

Les dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des agences bancaires comprennent notamment :

- le code du travail ;
- la loi n° 95-73 du 21 janvier 1995 d'orientation et de programmation relative à la sécurité, en particulier son article 10 et ses décrets d'application ;
- le décret n° 97-46 du 15 janvier 1997 relatif aux obligations de surveillance ou de gardiennage incombant à certains propriétaires, exploitants ou affectataires de locaux professionnels ou commerciaux ;
- l'arrêté du 26 avril 1996 sur la sécurité des opérations de chargement et de déchargement (protocole de sécurité) ;
- la loi n° 2000-646 du 10 juillet 2000 et le décret n° 2000-1234 du 18 décembre 2000 sur la sécurité des transports de fonds ;
- la loi n° 2001-1062 du 15 novembre 2001 relative à la sécurité quotidienne en particulier son article 57 ;
- la loi n° 2006-64 du 23 janvier 2006 relative à la lutte contre le terrorisme et portant dispositions diverses relatives à la sécurité et aux contrôles frontaliers.
- la loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure du 14 mars 2011 (Loppsi 2).

Les dispositions contractuelles comprennent, outre le présent document, le protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du ministère de l'intérieur.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1886. – BÂTIMENT**

**Ouvriers**

**(Loire)**

**(13 octobre 1995)**

*(Bulletin officiel n° 1995-7 bis)*

*(Etendue par arrêté du 1<sup>er</sup> mars 1996,*

*Journal officiel du 19 mars 1996)*

---

**AVENANT N° 8 DU 3 DÉCEMBRE 2010**

**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS ET DE REPAS**

NOR : ASET1150978M

IDCC : 1886

Entre :

La FBTP de la Loire ;

La CAPEB 42,

D'une part, et

L'UR CFDT Pays-de-la-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de la convention collective départementale du 13 octobre 1995, l'avenant n° 8 définit les valeurs des indemnités à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Il annule et remplace l'avenant n° 7.

**Indemnité de repas**

L'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

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

Cette indemnité est fixée suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter respectivement des 1<sup>er</sup> janvier 2011, 2012 et 2013.

**Indemnité de frais de transport**

L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par l'ouvrier pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée

de travail et pour en revenir à la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque l'ouvrier n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des ouvriers ou rembourse les titres de transport.

Les indemnités de frais de transport sont fixées suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter respectivement des 1<sup>er</sup> janvier 2011, 2012 et 2013.

#### Indemnité de trajet

L'indemnité de trajet a pour objet d'indemniser, sous une forme forfaitaire, la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir.

L'indemnité de trajet n'est pas due lorsque l'ouvrier est logé gratuitement par l'entreprise sur le chantier ou à proximité immédiate du chantier.

Les indemnités de trajet sont fixées suivant les montants figurant au tableau ci-dessous à compter respectivement des 1<sup>er</sup> janvier 2011, 2012 et 2013.

#### Indemnités de petits déplacements

(En euros.)

	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2012	1 <sup>ER</sup> JANVIER 2013
Repas	9,60	9,70	9,80
Transport			
1a	2,75	2,77	2,79
1b	2,75	2,77	2,79
2	5,52	5,60	5,68
3	8,97	9,10	9,23
4	12,61	12,79	12,97
5	16,40	16,64	16,89
Trajet			
1a	1,41	1,42	1,43
1b	1,41	1,42	1,43
2	2,86	2,89	2,92
3	4,27	4,31	4,35
4	5,75	5,81	5,87
5	7,25	7,40	7,56

#### Article 2

Les indemnités de petits déplacements fixés par l'avenant n° 8 ne pourront faire l'objet de dérogations, dans un sens moins favorable, par accord d'entreprise ou d'établissement.

#### Article 3

En cas d'augmentation du taux de l'inflation (hors tabac) supérieure au pourcentage d'augmentation de la moyenne des valeurs d'indemnités retenues chaque année, la commission serait amenée à se réunir, et en tout état de cause, elle se réunira au plus tard au cours du quatrième trimestre 2013.

#### **Article 4**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle conformément aux dispositions du code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension. Toute organisation syndicale, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration à la DDTE-FP ; elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Fait à Saint-Etienne, le 3 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1747. – ACTIVITÉS INDUSTRIELLES**  
**DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

---

**AVENANT N° 22 DU 20 AVRIL 2011 À L'ACCORD DU 9 AVRIL 1990**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : ASET1151035M  
IDCC : 1747

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

Le barème figurant en page 2 de l'accord de salaires du 9 avril 1990 est remplacé par ceux figurant aux annexes I et II du présent avenant.

Ils sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011.

Le barème fixé à l'annexe II est applicable aux entreprises ayant mis en place les nouvelles classifications telles qu'issues de l'accord de branche sur la classification du personnel employé dans les entreprises relevant des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie en date du 14 décembre 2009.

**Article 2**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2011, le barème fixé à l'annexe III entrera en vigueur en remplacement des barèmes des annexes I et II.

**Article 3**

Les valeurs de ces barèmes constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée légale du travail en vigueur au jour de la signature – soit 151,67 heures –, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

**Article 4**

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et les parties signataires en demandent instamment l'extension à monsieur le ministre du travail.

Fait à Paris, le 20 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FEBPF ;  
GITE.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNAA CGC.

## ANNEXE I

### Salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2011

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 379
	2	1 384
	3	1 395
II	1	1 405
	2	1 416
	3	1 454
III	1	1 505
	2	1 554
	3	1 629
IV	1	1 739
	2	1 985
V	Unique	2 459
VI	Unique	2 913
VII	Unique	3 605
VIII	Unique	4 197

## ANNEXE II

### Salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2011

*(Nouvelle classification)*

Base : 151,67 heures.

*(En euros.)*

	DEGRÉ	NOMBRE DE POINTS	SALAIRE MINIMUM
Ouvriers Employés	OE1	12 – 15	1 380
	OE2	16 – 19	1 395
	OE3	20 – 25	1 411
	OE4	26 – 30	1 454
	OE5	31 – 36	1 495
	OE6	37 – 42	1 557
	OE7	43 – 47	1 629
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 – 52	1 739
	TA2	53 – 57	1 856
	TA3	58 – 62	2 021
	TA4	63 – 67	2 166
	TA5	68 – 72	2 310
Cadres	CA1	73 – 75	2 460
	CA2	76 – 79	2 784
	CA3	80 – 83	3 248
	CA4	84 – 87	3 712
	CA5	88 – 90	4 197



# ANNEXE III

## Salaires minimaux au 1<sup>er</sup> septembre 2011

*(Nouvelle classification)*

Base : 151,67 heures.

*(En euros.)*

	DEGRÉ	NOMBRE DE POINTS	SALAIRE MINIMUM
Ouvriers Employés	OE1	12 – 15	1 385
	OE2	16 – 19	1 401
	OE3	20 – 25	1 416
	OE4	26 – 30	1 460
	OE5	31 – 36	1 501
	OE6	37 – 42	1 563
	OE7	43 – 47	1 636
Techniciens Agents de maîtrise	TA1	48 – 52	1 746
	TA2	53 – 57	1 864
	TA3	58 – 62	2 029
	TA4	63 – 67	2 174
	TA5	68 – 72	2 319
Cadres	CA1	73 – 75	2 469
	CA2	76 – 79	2 795
	CA3	80 – 83	3 261
	CA4	84 – 87	3 727
	CA5	88 – 90	4 214

Brochure n° 3232

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1606. – BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

**ACCORD DU 12 MAI 2011**

**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

NOR : ASET1150968M

IDCC : 1606

**PRÉAMBULE**

Après avoir analysé les indicateurs disponibles au niveau de la branche, les parties arrêtent les principes suivants :

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

et pour compléter les dispositions de la convention collective, les parties signataires affirment leur volonté d'appliquer le principe d'égalité professionnelle, au bénéfice de l'ensemble des salarié(e)s des entreprises de la branche quel que soit leur statut et d'appliquer ce principe dans l'ensemble des négociations de branche et d'entreprises.

Les parties signataires affirment :

- que l'égalité professionnelle femmes-hommes est un facteur d'enrichissement collectif par la complémentarité des points de vue qu'elle apporte dans l'entreprise et constitue, de façon plus générale, un facteur de cohésion sociale ;
- que la formation professionnelle continue constitue un levier fondamental pour assurer cette égalité ;
- et expriment leur volonté de travailler sur toutes les sources d'inégalité qui le cas échéant conduisent à des écarts de rémunération avec pour objectif de résorber ces écarts.

Au niveau de la branche, sensibiliser les différents acteurs à la nécessité de l'égalité professionnelle et communiquer sur ce thème sont indispensables pour que soient diffusés et concrétisés dans l'ensemble des entreprises de la profession, quelle que soit leur taille, les principes et les démarches contenus dans le présent accord.

L'implication de la direction et du management des entreprises et le concours des représentants du personnel et des organisations syndicales seront nécessaires et essentiels pour mettre en œuvre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires identifient sept domaines d'actions que les entreprises devront par ailleurs traiter dans leur négociation :

- recrutement ;
- formation, parcours professionnels, promotion ;
- articulation vie professionnelle-vie privée ;
- aménagement des conditions de travail – du temps de travail ;
- égalité salariale ;
- rôle des institutions représentatives du personnel ;
- suivi de l'accord.

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

### *Recrutement*

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, soit organisé dans les mêmes conditions entre les hommes et les femmes, dans le respect du principe général de non-discrimination, posé par l'article L. 1132-1 du code du travail.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les entreprises veilleront particulièrement :

- à formuler les offres d'emploi de manière non sexuée et ne comportant pas de formulations susceptibles de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés ;
- à appliquer des critères objectifs de recrutement, tels que l'expérience, la formation et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoir et de savoir-faire ;
- à ne pas interroger les salarié(e)s sur la composition de leur famille sur leur orientation sexuelle et pour les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité, lors des entretiens de recrutement ;
- dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres ;
- à former les managers aux processus de recrutement en intégrant dans le module de formation la non-discrimination entre les hommes et les femmes et rappeler ces règles aux recruteurs.

Les partenaires sociaux conviennent que des actions de communication et d'information contribuent à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités.

La branche recherchera, afin d'atteindre cet objectif de mixité du recrutement, à développer une communication auprès de partenaires externes (éducation nationale, organismes de formation, Pôle emploi...) informant de la politique d'égalité professionnelle menée par les entreprises de la branche.

Cette communication aura pour but d'attirer des candidatures féminines sur les postes occupés en majorité par les hommes et des candidatures masculines sur les postes occupés en majorité par les femmes.

La FMB s'engage à prendre en compte l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans ses communications sur l'emploi et la formation notamment.

## **Article 2**

### *Formation, parcours professionnel, promotion*

#### 2.1. Egalité d'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent que la formation est un élément essentiel de la construction des parcours professionnels et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Par la formation notamment, les entreprises créeront et maintiendront les conditions d'une occupation de tous les emplois de manière équilibrée entre les hommes et les femmes. La formation peut

en effet être un outil susceptible de faire évoluer les femmes vers des métiers occupés majoritairement par des hommes et les hommes vers des métiers occupés majoritairement par des femmes.

Les entreprises suivront annuellement l'effort de formation en nombre de stagiaires et vérifieront qu'il corresponde à la répartition hommes-femmes dans les 4 regroupements « métier » suivants (vente, caisse, logistique, administratif).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche est chargée d'examiner périodiquement la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation professionnelle.

## 2.2. Accès à la formation à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le (la) salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation bénéficie d'un entretien avec son employeur sur les conditions de son retour (horaires, poste occupé, souhaits de formation...) et en vue de son projet professionnel. Le (la) salarié(e) peut refuser cet entretien.

Il est rappelé que l'accord de branche du 2 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle prévoit notamment que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ont un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation.

Les périodes d'absence au titre du congé de maternité ou d'adoption, du congé parental d'éducation, du congé de présence parentale ou du congé de soutien familial sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption ou parental d'éducation, les entreprises doivent mettre en place, avec les salarié(e)s qui le demandent, des moyens de communication pendant la période d'absence afin que le (la) salarié(e) se tienne au courant de l'actualité de l'entreprise.

## 2.3. Accès à la promotion professionnelle

Les parties invitent les entreprises de la branche à donner l'accès aux femmes à des responsabilités et des qualifications plus élevées. La mise en œuvre des entretiens professionnels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et les aptitudes professionnelles des salarié(e)s, indépendamment de leur sexe et de leur temps de travail.

Le congé maternité ou d'adoption ainsi que la situation familiale ne peuvent constituer en aucun cas un frein à la promotion professionnelle.

En ce qui concerne l'aspect promotionnel, la branche se fixe comme objectif d'atteindre au 31 décembre 2014 la répartition des effectifs suivante :

- 14 % le nombre de femmes AM ;
- 8 % le nombre de femmes cadres.

Le document de référence sera le rapport de branche.

## Article 3

### *Articulation vie professionnelle-vie privée*

Les parties signataires souhaitent qu'un meilleur équilibre soit trouvé entre vie professionnelle et vie familiale dans les organisations d'entreprise.

### 3.1. Équilibre vie professionnelle-vie privée

Dans ce but, chaque entreprise de la branche sera attentive aux initiatives prises localement dans son environnement de travail en matière de services et de solutions qui facilitent la bonne articulation vie professionnelle et vie privée des salarié(e)s afin de s'y associer le cas échéant, selon que ces initiatives soient en adéquation avec les arbitrages et les priorités qu'elle aura pu définir dans le cadre de sa politique d'action sociale.

S'agissant de la vie familiale, les entreprises seront soucieuses de respecter les horaires habituels de travail en positionnant le plus souvent les réunions dans le cadre de ces horaires, de respecter les temps de repas et d'aménager en conséquence les horaires de réunions.

Les parties signataires souhaitent une meilleure prise en compte des contraintes familiales dans l'organisation des actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail. Dans ce but, pour permettre aux salarié(e)s de s'organiser les entreprises transmettront aux salarié(e)s la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 3 semaines. Les parties signataires demandent aux entreprises de privilégier la formation proche du lieu de travail habituel.

S'agissant de l'organisation de la mobilité géographique, les entreprises et les salarié(e)s rechercheront, dans la mesure du possible, des solutions qui prennent en compte les contraintes familiales des salarié(e)s et l'organisation des entreprises.

### 3.2. Mesures en faveur de la parentalité

Pour participer à la recherche de ce meilleur équilibre vie professionnelle, vie familiale, les parties au présent accord ont convenu d'améliorer les dispositions relatives à la présence des parents auprès des enfants en cas de maladie ou d'hospitalisation et celles relatives à la protection de la maternité.

#### 3.2.1. Absences pour soigner un enfant malade

L'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade prévue à l'alinéa 1 de l'article 7.6 de la convention collective nationale du bricolage sera portée de 3 à 5 jours. Le texte de la convention collective est ainsi modifié :

Alinéa 1 (supprime et remplace le précédent alinéa 1) :

« Sous réserve de prévenir l'employeur pour la prise de fonction et au plus tard dans les 24 heures, il sera accordé au salarié(e) ayant l'autorité parentale une autorisation d'absence pour soigner leur enfant de moins de 16 ans. Cette autorisation de 5 jours ouvrables maximum par salarié(e) et par année civile, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, sera éventuellement fractionnée en demi-journées. »

L'alinéa 2 est complété comme suit :

« Cette absence devra être justifiée par la présentation d'une attestation signée par le médecin, indiquant la présence nécessaire du parent, au chevet de l'enfant placé sous l'autorité de celui-ci. »

L'article 7.6 de la convention collective nationale du bricolage sera complété par un cinquième alinéa rédigé comme suit :

Il est créé un alinéa 5 :

« En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, et sur présentation d'un justificatif (bulletin d'hospitalisation), une absence autorisée à hauteur d'un maximum de 2 jours ouvrables par année civile, sera accordée et payée au salarié(e) ayant l'autorité parentale. »

#### 3.2.2. Protection de la maternité

Pour les salariées ayant plus de 1 an d'ancienneté et pendant les périodes légales de congé de maternité, la salariée bénéficiera d'une indemnité égale aux appointements qu'elle aurait normale-

ment perçus, si elle avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale. Ces dispositions seront également applicables aux salariés(es) en congé d'adoption.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé(e), compte tenu des indemnités journalières versées par la sécurité sociale à l'occasion de la maternité ou de l'adoption, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il (elle) aurait effectivement perçue s'il (elle) avait continué à travailler.

#### **Article 4**

##### *Aménagement des conditions de travail et du temps de travail*

Les parties signataires incitent les entreprises à veiller au principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur accès aux différents métiers, notamment :

- par le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, d'aménagement d'horaires ;
- ou par l'aménagement ergonomique des postes pour en faciliter l'accès à l'ensemble des salariés.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel pour la prise en compte de l'ancienneté, l'accès à la formation, l'évolution de carrière et la rémunération.

Les entreprises favoriseront l'accès aux temps partiels ou aux temps complets selon les cas, afin de prendre en compte les différents temps de vie des salarié(e)s au cours de leur carrière.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher des solutions en matière d'aménagement des horaires de travail. A ce titre, elles soulignent qu'une attention particulière doit être portée aux familles monoparentales.

L'article 7.3.2 de la convention collective est ainsi modifié :

« A partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse dûment constatée par certificat médical, les salariées à temps complet pourront bénéficier d'une réduction d'horaire de 2 heures rémunérées par semaine à répartir d'un commun accord avec l'employeur. Pour les salariées à temps partiel cette réduction d'horaire se fera au prorata du temps de travail hebdomadaire contractuel. »

#### **Article 5**

##### *Egalité salariale*

##### **5.1. Congé maternité**

Les parties signataires font de la réduction des écarts constatés dans la rémunération une priorité.

Elles rappellent le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération.

Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006.

Les parties signataires soulignent, en particulier, les obligations issues de cette loi, relatives aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le (la) salarié(e) doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux mettront en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

## 5.2. Congé parental

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de congé parental bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

### Article 6

#### *Rôle des IRP*

Afin de tendre vers la mixité de la représentation du personnel, les candidats aux élections veilleront à présenter des listes électorales qui tendent vers la mixité.

Les parties signataires souhaitent souligner le rôle particulier dévolu au CHSCT en entreprises. Il est rappelé que les CHSCT procèdent à un examen des modalités d'organisation du travail pour favoriser la mixité de l'accès à certains emplois, en prévoyant notamment des mesures techniques d'adaptation.

### Article 7

#### *Suivi de l'accord*

Le suivi annuel du présent accord sera assuré par la commission mixte paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) laquelle présentera un rapport à la commission paritaire de branche.

Pour assurer le suivi du présent accord, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les indicateurs disponibles au niveau de la branche et contenus dans le rapport annuel éventuellement complétés par des données existant au niveau de l'entreprise et exploitables au niveau de la branche professionnelle.

Ces indicateurs portant sur la situation comparée entre les hommes et les femmes sont les suivants :

#### 1. Recrutement. – Emploi

Données sur les embauches.

Effectifs :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- répartition par contrats de travail (CDI ou CDD).

Données sur les départs.

#### 2. Formation. – Parcours professionnels. – Promotion

Positionnement dans l'entreprise :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
- répartition par catégorie professionnelle selon le nombre moyen d'heures d'actions du (de la) salarié(e) et par an ;
- les entreprises suivront annuellement l'effort de formation en nombre de stagiaires et vérifieront qu'il corresponde à la répartition hommes-femmes dans les 4 regroupements « métier » suivants (vente, caisse, logistique, administratif).

Promotions selon passages de catégorie professionnelle.

#### 3. Articulation entre vie professionnelle et vie privée

Données chiffrées par catégorie professionnelle : nombre de salarié(e)s à temps partiel.

#### 4. Egalité d'accès aux différents métiers de la branche et conditions de travail

Répartition des salarié(e)s selon les filières d'emploi.

Durée du travail par sexe.

#### 5. Égalité salariale

Données chiffrées par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ;
- moyenne des écarts hommes-femmes.

Ces indicateurs doivent permettre de repérer et d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes.

En fonction de ces constatations les partenaires sociaux proposeront des solutions adaptées pour réduire ces inégalités.

### Article 8

#### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du bricolage « Objet et champ d'application professionnel et territorial ».

### Article 9

#### *Caractère obligatoire*

Tout accord, de quelque niveau que ce soit, ne peut déroger en tout ou partie aux présentes dispositions, que dans un sens plus favorable aux salariés.

### Article 10

#### *Dénonciation*

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### Article 11

#### *Date d'application*

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 12

#### *Dépôt.– Extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FMB.

#### **Syndicat de salariés :**

CSFV CFTC.



Brochure n° 3133

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

AVENANT N° 10 DU 7 DÉCEMBRE 2010

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150972M

IDCC : 953

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

*Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de préciser les modalités de maintien des garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (brochure n° 3133), en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Le présent avenant ajoute un article 20.2.F à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1<sup>er</sup> décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 du 4 avril 2007.

**Article 2**

*Portabilité des droits du régime de prévoyance collective*

Il est inséré au régime de prévoyance prévu à la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007, un nouvel article 20.2.F intitulé « Portabilité des droits du régime de prévoyance collective », rédigé comme suit :

« Article 20.2.F

*Portabilité des droits du régime de prévoyance collective*

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres et cadres bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 20.2.A « Incapacité de travail. – Garantie de salaire », et 20.2.B « Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive ».

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres

modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail.

## 2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

## 3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 20.2.A, interviendra pour les bénéficiaires de la portabilité ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de cessation du contrat de travail. La détermination de l'ancienneté pour le calcul de la prestation s'apprécie à la même date.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

## 4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise adhérente de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

## 5. Financement de la portabilité par mutualisation

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 20.2.C (montant et assiette des cotisations), de la présente convention collective nationale. Ce mode de financement s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Une période d'observation de 12 mois à compter de la date d'effet du présent avenant est prévue.

A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

#### 6. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### 7. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des modifications éventuelles de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »

### **Article 3**

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### **Article 4**

*Dépôt. – Extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNCT.

#### **Syndicats de salariés ;**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3327

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2697. – PERSONNELS DES STRUCTURES  
ASSOCIATIVES CYNÉGÉTIQUES**

---

**AVENANT N° 10 DU 31 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT INM**

NOR : ASET1150985M

IDCC : 2697

**PRÉAMBULE**

Le 30 juin 2005 les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment un avenant portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Quatre nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés par les partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009 et le 24 juin 2010.

Les deux premiers avenants ont fait l'objet d'une extension par arrêté du 17 décembre 2010 et 16 octobre 2009.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 31 mai 2011 aux fins de négocier sur les salaires au titre de la négociation annuelles sur les salaires.

A cet égard, il a été tenu compte de l'ensemble des dispositions prévues par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPNP conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

A cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire nationale permanente s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu.

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

### *Valeur de l'indice négocié majorable (INM)*

La valeur du point INM est fixée à 4,654 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 300 points INM à la date de signature du présent avenant.

## **Article 2**

### *Avantage familial conventionnel*

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

Nombre d'enfants à charge :

- 1 enfant, entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 2, 29 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 ;
- 2 enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 % ;
- 3 enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 % ;
- par enfant en sus du troisième :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est : 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

## **Article 3**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt.

Il fera l'objet des formalités de notification à l'ensemble des organisations syndicales.

En outre, il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 31 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SNCF.

**Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO

Brochure n° 3247

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION  
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,  
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES  
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

AVENANT N° 28 DU 13 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> MAI 2011

NOR : ASET1150980M  
IDCC : 1513

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la 28<sup>e</sup> actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

**Article 2**

*Salaires minima conventionnels*

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 1,7 % au 1<sup>er</sup> mai 2011 selon la grille ci-dessous :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 380,94
	2	1 395,23
	3	1 444,24
II	1	1 484,00
	2	1 524,23
	3	1 564,33
III	1	1 618,03
	2	1 657,46
	3	1 698,81

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM
IV	1	1 806,59
	2	1 860,45
V	1	1 995,03
	2	2 048,90
	3	2 102,80
VI	1	2 237,30
	2	2 345,02
	3	2 506,64
VII	1	2 694,94
	2	2 883,36
	3	3 071,80
VIII	1	3 314,05
	2	3 556,34
	3	4 000,58

### **Article 3**

#### *Durée de l'accord*

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 26 octobre lors de la commission paritaire pour établir le constat de la situation salariale de 2011.

### **Article 4**

#### *Publicité*

Le présent avenant proposé le 13 mai 2011 à toutes les organisations syndicales représentatives sera notifié aux non-signataires.

La date de notification fera courir le délai de 15 jours permettant une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 13 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CSEM ;

SNBR ;

ABF.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNASPS CFTC.



Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION**

ACCORD DU 5 JUILLET 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2011

NOR : ASET1150987M

IDCC : 1516

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

Le présent accord vise à déterminer les rémunérations minima conventionnelles à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

A titre exceptionnel et conjoncturel, les partenaires sociaux de la branche se sont mis d'accord pour réaliser une augmentation différenciée des rémunérations minima conventionnelles selon la catégorie professionnelle et le niveau hiérarchique afin de faire un effort particulier et significatif sur les plus bas niveaux de la classification.

**Article 2**

La valeur du point est inchangée : elle demeure fixée à 98,399 €. De même, aucun relèvement n'est réalisé sur les binômes existant sur les niveaux A1 à B2.

Toutefois, les rémunérations minima annuelles conventionnelles sont augmentées, sur la base de ceux applicables à la date de signature, de la façon suivante :

- employés spécialisés (A1, A2) : + 6 % ;
- employés qualifiés (B1, B2) : + 6 % ;
- techniciens qualifiés 1<sup>er</sup> degré (C1, C2) : + 2,5 % ;
- techniciens qualifiés 2<sup>e</sup> degré (D1, D2) : + 2,25 % ;
- techniciens hautement qualifiés (E1, E2) : + 1 % ;
- cadres (F à I) : + 1 %.

En conséquence, les rémunérations minima conventionnelles annuelles sont les suivants :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
Employés	A1	100	16 803,37
	A2	110	16 966,36
	B1	120	17 021,48
	B2	145	17 076,34

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
Techniciens	C1	171	17 246,88
	C2	186	18 759,77
	D1	200	20 112,59
	D2	220	22 134,86
	E1	240	23 851,92
	E2	270	26 833,41
Cadres	F	310	30 808,73
	G	350	34 784,05
	H	450	44 722,35
	I	600	59 629,79

### Article 3

Le présent accord est applicable à l'ensemble des organismes de formation entrant dans le champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective national (IDCC 1516), à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension.

### Article 4

Au 31 août 2012, le salarié qui n'aurait pas perçu la rémunération minimum conventionnelle correspondant à la période allant du 1<sup>er</sup> septembre 2011 au 31 août 2012 se verra allouer une prime de rattrapage afin de couvrir la période susvisée.

Dans le cas où le contrat de travail d'un salarié se terminerait avant cette échéance, il sera procédé à la même vérification sur la rémunération minimum conventionnelle proratisée sur la période du 1<sup>er</sup> septembre 2011 à la date de départ du salarié.

### Article 5

Les partenaires sociaux de la branche :

- conviennent d'engager la négociation de la prochaine augmentation des rémunérations minima conventionnelles dans un délai de 4 mois suivant l'application du présent accord ;
- entendent, pour ce faire et en termes de méthodologie, recourir à nouveau à une augmentation de la valeur du point plutôt qu'à une seule augmentation des minima ;
- ne s'interdisent pas de réviser la structure de la grille afin de la rendre plus adaptée à leurs attentes.

### Article 6

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Fait à Paris, le 5 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisation patronale :

FFP.

**Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;  
SNEPL CFTC ;  
FD CFE-CGC ;  
SNEPAT FO.

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

ACCORD DU 27 MAI 2011  
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1150983M  
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de développer un dialogue social dynamique et responsable dans la branche de l'hôtellerie de plein air, leur permettant de répondre au mieux aux obligations légales de négociations, ainsi qu'aux attentes des entreprises et des salariés de la branche, dans les divers domaines qui peuvent être saisis par la négociation collective de branche.

Pour ce faire, la fédération nationale de l'hôtellerie de plein air (FNHPA) et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche sont convenues qu'un financement était indispensable :

- pour donner les moyens financiers nécessaires aux diverses commissions paritaires de la branche, aux groupes paritaires de travail constitués spécialement en vue d'étudier des sujets techniques précis, afin d'assurer leur fonctionnement et leurs missions ;
- pour assurer le suivi de la convention collective et de ses accords, le développement du dialogue social dans la branche,
- pour mener à bien toute action utile d'information, de communication et de sensibilisation, d'expertise dans la branche.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires du présent accord entendent organiser le financement du dialogue social dans la branche de l'hôtellerie de plein air, en respectant les principes directeurs suivants :

- mettre en place une gestion des fonds collectés dans un cadre paritaire, par le biais de la création d'une association loi 1901 ;
- procéder à la définition des dépenses supportées par la FNHPA et les organisations syndicales représentatives de salariés et susceptibles d'être prises en charge, comme indiqué dans l'article 3 ci-dessous ;
- définir un taux de contribution juste et équitable à la charge de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air.

En conséquence, les dispositions suivantes ont été arrêtées.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993, modifié par l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 3 de ladite convention en date du 25 octobre 1995.

## **Article 2**

### *Conditions de financement du paritarisme*

#### **2.1. Mise en place d'une contribution à la charge des entreprises de la branche**

Il est institué une contribution relative à la prise en charge des frais supportés par la fédération patronale et les organisations syndicales représentatives de salariés de la branche, pour les négociations collectives et l'application de la convention collective ainsi que de ses accords.

Cette contribution est composée :

- d'un montant forfaitaire de 25 € par an et par numéro SIRET, quel que soit le nombre de salariés à l'effectif sur l'année. Ce montant est dû en intégralité pour les années incomplètes ;
- d'une contribution fixée à 0,03 % calculés sur la masse salariale brute totale de l'année civile précédente, appelée année de référence.

Cette contribution est exclusivement à la charge des entreprises/établissements relevant du champ d'application du présent accord.

Le montant global de la contribution est déterminé par la commission mixte paritaire de la branche et fera l'objet d'un examen chaque année, en fonction de l'utilisation des fonds et des perspectives du dialogue social dans la branche. Le taux forfaitaire de la contribution indiqué ci-dessus sera indexé selon des modalités et une périodicité définies dans les statuts ou règlement intérieur de l'association de gestion paritaire (voir ci-dessous).

Le premier appel de cotisations se fera, dès la date d'extension du présent accord, quelle que soit cette date, et vaudra pour l'exercice 2011, selon les modalités de calcul de la contribution fixées ci-dessus.

#### **2.2. Création d'une association paritaire**

Il est créé dans le cadre du présent accord, une association (loi 1901) de gestion paritaire pour le financement du dialogue social dans la branche de l'hôtellerie de plein air, dénommée AGPF-HPA, dont les statuts et le règlement intérieur sont soumis à l'approbation de la commission mixte paritaire de la branche et aux formalités légales en vigueur.

Cette association est chargée de recueillir et de gérer les contributions qui sont destinées notamment au fonctionnement des diverses commissions paritaires de la branche et au développement du dialogue social, selon les modalités définies à l'article 3 ci-dessous.

Peuvent être membres de cette association les organisations patronales et les organisations syndicales des salariés représentatives au niveau de la branche de l'hôtellerie de plein air et signataires ou adhérentes du présent accord.

L'association ainsi créée est administrée par un conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- le collège salarié est composé d'un titulaire et d'un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche signataires ou adhérentes du présent accord ;
- le collège employeur est composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale d'employeurs représentative dans la branche et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres, un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire, dans les conditions et pour la durée de mandat fixées par les statuts et le règlement intérieur de l'association.

### 2.3. Organisme de recouvrement

La contribution définie au paragraphe 2.1 ci-dessus du présent accord est recouvrée par l'association paritaire AGPF-HPA, laquelle pourra déléguer la collecte à tout organisme collecteur de son choix, sous réserve de signer une convention avec celui-ci définissant notamment les frais de collecte et les obligations des parties, et de garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

La désignation éventuelle d'un organisme collecteur est soumise à l'accord préalable de la commission mixte paritaire.

La cotisation appelée devra être payée au plus tard le 31 octobre de l'année qui suit l'année de référence. En cas de cessation d'activité durant l'année en cours, la contribution est exigible dans les 3 mois qui suit la date de cessation de l'activité.

Les entreprises/établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> qui ne se seraient pas acquittés de la contribution due au titre du financement du paritarisme auprès de l'AGPF-HPA ou de l'organisme collecteur désigné, au plus tard à la date d'échéance de l'appel de cotisation, soit le 30 juin de l'année N, seront mis en demeure, par lettre recommandée avec avis de réception, de payer la contribution calculée conformément à l'article 2.1, dans un délai de 30 jours.

A défaut de règlement de la contribution et après mise en demeure restée infructueuse dans le délai imparti, l'AGPF-HPA ou l'organisme collecteur désigné agissant en son nom pourra poursuivre les entreprises défaillantes devant les juridictions compétentes afin de recouvrer la somme de 4 fois le montant forfaitaire fixé en euros. Les frais engendrés par la procédure de recouvrement pré-contentieuse et contentieuse seront à la charge des redevables de la contribution.

L'entreprise défaillante pourra, à tout moment au cours de la procédure décrite ci-dessus, régulariser sa situation, par le versement de la contribution telle que définie à l'article 2.1, sans aucune pénalité de retard.

### 2.4. Répartition des fonds du financement du paritarisme

Les sommes recueillies au titre du financement du paritarisme seront réparties selon les modalités prévues par les statuts de l'AGPF-HPA.

## Article 3

### *Affectation des fonds collectés*

Les fonds de financement du paritarisme collectés par l'association paritaire ou l'organisme collecteur désigné sont destinés à financer les frais suivants, notamment :

- frais de la structure associative, notamment les frais afférents aux locaux et au personnel de l'association, nécessaires à la réalisation de l'objet associatif ;
- frais éventuels de collecte exposés par l'organisme éventuellement mandaté par l'association pour procéder au recouvrement des contributions ;
- remboursement sur justificatifs :
  - des frais de déplacements (transport, repas, hébergement) exposés par les représentants des délégations syndicales patronales et salariales signataires ou adhérentes du présent accord, à l'occasion de la négociation collective, des commissions ou groupes de travail paritaires, de la participation aux différentes instances de l'Association, dans les conditions fixées par les statuts ou le règlement intérieur de l'AGPF-HPA ;
  - des rémunérations maintenues par les employeurs (salaires et charges) aux salariés de la branche mandatés par une organisation syndicale représentative pour participer aux réunions des commissions ou groupes de travail paritaires ;

- à titre d'indemnisation, des pertes des employeurs participant en qualité de représentants mandatés par l'organisation syndicale patronale aux réunions des commissions ou groupes de travail paritaires. Un plafond de cette indemnisation sera fixé par les statuts ou le règlement intérieur de l'AGPF-HPA, par vacation semi-journalière ;
- frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'enquête, d'étude, de rapport, de moyens d'information adaptés liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes, ainsi que toute action de représentation ;
- frais de formation des membres des commissions ou groupes de travail paritaires non pris en charge par tout autre organisme ;
- frais d'honoraires pour l'assistance de spécialistes et conseillers extérieurs auprès des commissions ou groupes de travail paritaires.

Les statuts ou le règlement intérieur de l'association paritaire définiront les modalités d'affectation des contributions, ainsi que les conditions de prise en compte des diverses dépenses liées à l'application du présent accord et fixeront les modalités de gestion des fonds collectés.

L'association paritaire présentera aux membres de la commission mixte paritaire de la branche le bilan annuel de l'utilisation des fonds du paritarisme.

## **Article 4**

### *Dispositions finales*

#### 4.1. Durée et suivi du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est convenu d'examiner chaque année, en commission mixte paritaire de la branche, le suivi des dispositions du présent accord, et d'engager, si nécessaire, les négociations utiles à son évolution, notamment en 2013 suite à la détermination de la représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche.

#### 4.2. Effets du présent accord

Le présent accord annule et remplace toute disposition conventionnelle préexistante ayant le même objet.

#### 4.3. Formalités et date d'entrée en vigueur du présent accord

Sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives dans la branche, le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités et formalités légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le jour de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 31 octobre 2011.

Fait à paris, le 27 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNHPA.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3171

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 715. – INSTRUMENTS À ÉCRIRE**  
**ET INDUSTRIES CONNEXES**

**AVENANT N° 38 DU 2 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> MARS 2011**

NOR : ASET1150982M  
IDCC : 715

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 37 du 22 février 2010.

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.

Les partenaires sociaux ont, en outre, exprimé leur volonté de participer activement à la négociation professionnelle relative à l'égalité professionnelle actuellement en cours dans l'intersecteurs et souhaitent inscrire l'égalité homme-femme au rang des principes conventionnels fondamentaux et à œuvrer pour son respect.

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

*Minima conventionnels*

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM conventionnel
1000	1 368
1020	1 391
1040	1 436



COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM conventionnel
1060	1 486
1080	1 538
1100	1 588
1125	1 665
1150	1 775
1175	1 883
1200	1 993
1225	2 098
1250	2 207
1300	2 342
1350	2 710
1500	3 222
1700	4 081
1900	4 937
2200	6 226

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée à 7,23 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée à 10,84 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

## Article 2

### *Salaires minima garantis des salariés cadres*

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient <sup>(1)</sup>.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de 13<sup>e</sup> mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 2 710 € d'un minimum annuel garanti de 35 352 € bruts toutes primes comprises. En outre, la partie patronale s'engage à tendre, dans le délai de 5 ans, à l'application d'un minimum mensuel garanti égal au plafond annuel de la sécurité sociale.

Le présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2012. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

(1) Exemple : pour un coefficient 1 300 bénéficiant de bonus dont la périodicité de versement est trimestrielle, le salaire minimal mensuel garanti est de 2 107 €. A cela s'ajoute une garantie annuelle de rémunération égale à 28 104 €.

### **Article 3**

#### *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux conviennent de se retrouver le 22 juin 2011 afin d'apprécier l'évolution de l'inflation au regard de la revalorisation des minima conventionnels retenue dans le présent accord.

### **Article 4**

#### *Durée et révision de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 2 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SGIEIC.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

CGT-FO papier-carton.

Brochure n° 3272

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES**

AVENANT DU 16 JUIN 2011  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150974M  
IDCC : 1760

**PRÉAMBULE**

Dans le prolongement de la loi n° 2000-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et celle n° 2010-1330 portant réforme des retraites, les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur de normalité d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les partenaires sociaux conviennent, par le présent accord conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager des politiques actives en ce domaine. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés en association avec les représentants du personnel.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est de leur responsabilité de veiller à la garantie de la mixité et l'égalité professionnelles et au développement d'une égalité des chances, des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de promotion et de rémunération.

Ils se fixent comme objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à moyen terme.

Par ailleurs le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte à chaque fois qu'une négociation de branche en présentera l'opportunité.

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

### *Champ d'application de l'accord*

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale du 3 décembre 1993.

## **Article 2**

### *Données de la branche*

Au 31 décembre 2009, le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes fait apparaître que :

- les femmes sont plus souvent embauchées en CDD que les hommes (66,34 % des CDD) ;
- les femmes sont plus souvent embauchées à temps partiel que les hommes ;
- les femmes sont majoritairement occupées sur des postes entrant dans la catégorie employés (64,4 % de femmes contre 35,6 % d'hommes) ;
- la répartition des sexes est équilibrée pour la catégorie des agents de maîtrise (51,5 % de femmes contre 48,5 % d'hommes) ;
- les hommes sont majoritaires dans la catégorie des cadres (25,8 % de femmes contre 74,2 % pour les hommes).
- sur les rémunérations des disparités existent : les rémunérations de base des femmes sont inférieures en moyenne de 0,40 % à 5,41 % par rapport à celles des hommes ; les rémunérations globales primes incluses des femmes sont en moyenne inférieures de 0,40 % à 11,31 % par rapport à celles des hommes.

## **Article 3**

### *Obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections d'organisations syndicales représentatives, les entreprises doivent engager chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi et en particulier celles des salariés à temps partiel, et l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Cette négociation porte également sur la possibilité prévue à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale de surcotiser à l'assurance vieillesse pour les salariés à temps partiel et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Cette négociation est engagée sur la base du rapport annuel portant sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 à L. 2323-59 du code du travail).

Cette négociation a lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs et mesures aura été signé dans l'entreprise.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de leur obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs (art. L. 2242-7 et suivants du code du travail), les entreprises devront définir et programmer les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, dans celles qui ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail (dispositions permettant en l'absence de délégué syndical et sous certaines conditions, de négocier avec le comité d'entreprise,

les délégués du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés), les entreprises devront prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre.

#### **Article 4**

##### *Préconisation de la branche en matière de recrutement*

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, il est rappelé que les critères retenus doivent s'appuyer sur les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Les emplois à pourvoir doivent comporter la forme masculine et féminine à chaque fois que l'intitulé le permet (ex : employé(e) de jardinerie ; vendeur/vendeuse ; caissier(ère) ou, dans le cas contraire la référence homme/femme (responsable de point de vente homme/femme).

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit et bien entendu l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Enfin, afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à promouvoir la mise en place d'actions prioritaires au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

Des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers trop fortement masculinisés, mais aussi l'inverse. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : aménagement de postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques.

L'évolution des effectifs par sexe et par catégorie professionnelle sera appréciée chaque année, à travers un tableau donnant des indices en pourcentage dans le rapport de branche.

#### **Article 5**

##### *Promotion et évolution professionnelle*

Les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre les hommes et les femmes.

Les entreprises porteront à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature des postes de travail à pourvoir en interne.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

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

Elles veilleront enfin à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à la représentation la plus équilibrée possible des hommes et des femmes à ces postes.

## **Article 6**

### *Organisation, aménagement et conditions de travail*

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, l'entreprise pourra associer le CHSCT (ou, en son absence, le comité d'entreprise et les délégués du personnel) afin d'examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en termes de contraintes physiques.

## **Article 7**

### *Formation professionnelle*

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
  - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
  - aux contrats et périodes de professionnalisation.

En conséquence, les parties signataires décident que les entreprises, dans le cadre de leur plan de formation, seront garantes que tous les salariés puissent bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle, quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, âge et le niveau

de formation visé, en s'efforçant de faire dispenser les formations le plus près possible du lieu de travail.

Chaque entreprise de la branche devra respecter dans le nombre de salariés accédant à la formation une répartition entre les femmes et les hommes se rapprochant de celle des effectifs de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cette répartition pourra être appréciée sur une période de 2 ans.

Les formations suivies par les femmes et les hommes dans une entreprise devront être de niveau équivalent.

Le suivi de cette disposition sera assuré par les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise et/ou par la CPNEFP au travers des données fournies par l'observatoire prospectif désigné par la branche.

Les entreprises mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle. Les salariés pourront notamment utiliser le dispositif du DIF prévu à l'article 11 de l'accord sur la formation professionnelle du 2 décembre 2004. Les signataires rappellent que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Les entreprises veilleront de façon particulière lors de l'élaboration de leurs plans de formation à développer par la formation, l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et celles qui négocient sur le sujet veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

## **Article 8**

### *Maternité et congé parental*

#### **8.1. Rémunération du congé maternité ou d'adoption**

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

En outre, lorsqu'un salarié en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salariées en congé de maternité ou d'adoption doivent évoluer dans la même proportion que celle constatée dans la même catégorie professionnelle, ou, si cette dernière n'est pas identifiable, celle des autres salariés de l'entreprise pendant cette période.

#### **8.2. Situation du salarié durant le congé maternité ou d'adoption et retour dans l'entreprise**

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec l'entreprise durant le congé maternité ou d'adoption. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

8.2.1. Afin de faciliter le retour à l'emploi des salarié(e)s absent(e)s suite à un congé maternité ou d'adoption, ou pour exercer leur parentalité, l'entreprise recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salariés.

8.2.2. Avant son départ en congé maternité (ou adoption) ou en congé parental et/ou à son retour de congés toute salariée a droit, si elle le souhaite, à un entretien avec un représentant de

l'entreprise. Il en est de même pour le père salarié, avant ou après le congé d'adoption ou un congé parental dont il est bénéficiaire.

Seront notamment abordés :

- la prise des congés payés ou des jours de repos acquis ;
- les conditions de reprise de l'activité professionnelle ;
- les souhaits de l'intéressé(e) quant à son évolution professionnelle ;
- les besoins en formation, adaptation, professionnalisation et bilan de compétences.

### 8.3. Prise en compte de la vie familiale

Dans le cas où certains salariés (homme ou femme) seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, les entreprises s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Les salariées en état de grossesse auront la possibilité de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité. Les entreprises s'engagent à y répondre favorablement lorsque l'organisation de l'entreprise le permet.

## Article 9

### *Égalité salariale. – Réduction des écarts de rémunération*

#### 9.1. Au niveau de l'entreprise

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salariés concernés.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est obligatoirement tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois. Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Les entreprises de la branche accordent une attention particulière à la négociation sur les objectifs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre.

Ainsi, les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### 9.2. Au niveau de la branche

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord classification de la convention collective respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et, d'autre



part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport défini à l'article D. 2241-1 du code du travail, la branche établit un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération, œuvre pour le rétablissement de cette égalité et identifie les axes de progrès en matière d'égalité de rémunération.

Le cas échéant, les entreprises qui auraient constaté des disparités sont invitées à conclure un plan pour l'égalité professionnelle conformément aux dispositions de l'article L. 1143-1 du code du travail.

Pour cela, un plan d'actions correctrices et l'échéancier correspondant seront définis, si nécessaire.

Les entreprises en concertation avec leurs instances représentatives du personnel si elles existent examineront à leur niveau l'opportunité d'appuis techniques complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique :

- actions de communication en interne et en externe, par différents vecteurs (note, intranet, etc.) ;
- suivi de la politique mise en œuvre en l'inscrivant dans la durée.

## **Article 10**

### *Sensibilisation et communication*

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par l'accord.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Dans le même esprit, les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers de la jardinerie en faveur des salariés et plus généralement en faveur des jeunes.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Les partenaires sociaux disposeront ainsi d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle hommes-femmes dans la branche.

## **Article 11**

### *Représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections des représentants du personnel*

Les organisations syndicales de salariés veilleront à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée lors de la désignation des membres du CHSCT.

## **Article 12**

### *Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'ensemble de ses dispositions s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

### **Article 13**

#### *Suivi et bilan de l'accord*

Les partenaires sociaux conviennent de porter cet accord à la connaissance de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche qui a notamment pour mission d'en suivre la bonne application.

Un premier bilan de l'application du présent accord sera effectué par la branche au plus tard dans les 2 ans qui suivent son entrée en vigueur.

### **Article 14**

#### *Publicité*

L'accord sera déposé au ministère du travail dans les conditions légales et fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 16 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNMJ.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3272

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES**

**AVENANT N° 1 DU 16 JUIN 2011**

RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1150973M

IDCC : 1760

Conclu dans le cadre de la négociation quinquennale sur les classifications prévues par l'article L. 2241-7 du code du travail, le présent avenant a pour but de modifier l'annexe I de la convention collective nationale des jardineries et graineteries du 3 décembre 1993.

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

L'annexe I « Grille de classification » est modifiée comme suit :

Les descriptions de fonctions figurant dans la grille de classification ci-dessous sont données à titre d'exemple, une polyvalence étant requise de la part de l'ensemble des salariés du fait de la nature de l'activité.

Le personnel travaillant en surface de vente est le vecteur de l'image de marque de l'entreprise et doit constamment le traduire par son comportement et sa tenue.

Le souci permanent de satisfaction de la clientèle et la nature de l'activité tenant à des produits fragiles et périssables requièrent que le personnel informe régulièrement et précisément la hiérarchie.

Il est enfin rappelé que les emplois peuvent avoir des appellations différentes : c'est par référence aux caractéristiques du poste occupé et non par référence au titre donné que le classement de chaque intéressé doit être effectué.

Chaque entreprise définit les coefficients correspondant aux emplois ne figurant pas dans la présente grille en fonction des responsabilités dévolues et des qualifications mises en œuvre. Ces définitions sont transmises aux représentants du personnel et délégués syndicaux.

COEFFICIENT	EMPLOI	DÉFINITION
155	Manutentionnaire en jardinerie et graineterie	Exécute notamment les travaux suivants, sous contrôle hiérarchique : – manutention ; – livraison et services ; – entretien ; – maintenance des végétaux et des produits périssables ; – mise en rayon.
155	Agent administratif (1 <sup>er</sup> échelon)	Agent d'exécution dans les domaines administratif, commercial et comptable. Peut être amené(e) à exécuter des tâches en surface de vente.

COEFFICIENT	EMPLOI	DÉFINITION
160	Employé(e) de jardinerie et de graineterie	<p>D'une manière générale, exécute tous les travaux demandés par la hiérarchie et, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– manutention ;</li> <li>– réception quantitative ;</li> <li>– livraison et services ;</li> <li>– encaissement ;</li> <li>– entretien ;</li> <li>– mise en rayon ;</li> <li>– étiquetage et emballage ;</li> <li>– maintenance des végétaux et des produits périssables.</li> </ul> <p>Il (elle) peut se faire aider par un ou plusieurs manutentionnaires sans pouvoir de subordination hiérarchique.</p> <p>Une grande polyvalence et une grande disponibilité sont exigées pour ce poste afin de répondre à toute surcharge de travail.</p>
160	Vendeur (se) (1 <sup>er</sup> échelon)	<p>Contrôle ou exécute lui-même (elle-même) les tâches des salariés relevant des emplois précédents.</p> <p>Assure un contact direct avec la clientèle et est capable de renseigner sur les produits et de les vendre.</p> <p>Assure la préparation des commandes, la réception quantitative et qualitative des produits, leur mise en place et la présentation des rayons.</p>
160	Hôte-hôtesse de caisse (1 <sup>er</sup> échelon) et/ou Hôte-hôtesse d'accueil (1 <sup>er</sup> échelon)	<p>Est responsable de la caisse et des encaissements.</p> <p>Est garant(e) de la bonne tenue et de la propreté de son poste.</p> <p>Participe activement à l'accueil de la clientèle.</p> <p>Traite les réclamations simples en application des procédures internes.</p> <p>Est garant(e) de l'image de marque de l'entreprise, dernier point de contact avec la clientèle.</p> <p>Fait remonter l'information.</p> <p>Surveille et contrôle les mouvements de marchandise aux caisses.</p> <p>Respecte les imputations comptables.</p> <p>Assure l'emballage de finition des produits achetés.</p> <p>Est appelé(e), suivant sa disponibilité, à effectuer des travaux annexes, notamment ceux dévolus à l'employé de jardinerie.</p>
160	Réceptionnaire	<p>En conformité avec les procédures, il organise et gère la réception des marchandises ainsi que les sorties et les retours.</p> <p>Il assure en temps réel la mise à jour des données de réception dans le système d'information.</p> <p>Il contrôle les mouvements entrées-sorties des marchandises qualitativement et quantitativement.</p> <p>Il informe les équipes de vente des entrées/sorties des marchandises.</p> <p>En accord avec elles, il veille à leur bonne répartition.</p> <p>Il a la responsabilité de la bonne tenue et de la propreté des aires de stockage ainsi que de l'évacuation des déchets.</p> <p>Il gère le planning de réception des fournisseurs.</p> <p>Est appelé, suivant sa disponibilité, à effectuer des travaux annexes, notamment ceux dévolus à l'employé de jardinerie.</p>

COEFFICIENT	EMPLOI	DÉFINITION
165	Agent administratif (2 <sup>e</sup> échelon)	Est chargé(e) de la réception téléphonique et de l'accueil. Remplit des tâches administratives, informatiques, commerciales et comptables (facturation, courrier, classement, contrôle des factures...).
		Peut être amené(e) à exécuter des tâches en surface de vente.
170	Vendeur (se) (2 <sup>e</sup> échelon)	Contrôle ou exécute lui-même (elle-même) les tâches des salariés relevant des emplois précédents. Assure un contact direct avec la clientèle et dispense le conseil spécifique aux produits dont il (elle) a la parfaite connaissance technique. Conduit une réflexion sur l'organisation des rayons, les achats et fait des propositions dans ce domaine. Propose à son supérieur les bonnes quantités à commander et peut être amené à passer occasionnellement des commandes. Contrôle l'étiquetage des produits et la signalétique du rayon. Tient à jour le cahier des démarques. Une grande polyvalence et une grande disponibilité sont exigées pour ce poste.
170	Hôte-hôtesse de caisse (2 <sup>e</sup> échelon) et/ou Hôte-hôtesse d'accueil (2 <sup>e</sup> échelon)	Assure les fonctions du premier échelon. Assure la centralisation des informations et des remarques de la clientèle et est capable de les transmettre à la hiérarchie. D'une manière générale, possède une expérience lui conférant des qualités de rapidité, d'efficacité et de fiabilité.
175	Secrétaire	Employé(e) de service administratif ou commercial. Il (elle) rédige la majeure part des correspondances à partir des directives générales et remplit, par ailleurs, les tâches de l'agent administratif, avec une forte capacité d'autonomie.
180	Vendeur(se) confirmé(e)	Vendeur(se) 2 <sup>e</sup> échelon ayant une bonne compétence dans les différents rayons de la jardinerie. Il (elle) peut avoir à former ou accompagner des vendeurs de moindre qualification, particulièrement le personnel saisonnier. Il (elle) peut être amené(e) à passer des commandes dans le cadre de procédures internes. Connaît les grandes lignes d'implantation de son rayon et applique les directives commerciales définies.
180	Comptable	Assurer tous les travaux comptables et administratifs d'une ou plusieurs sociétés dans le respect des normes fiscales et légales, sous la responsabilité de sa hiérarchie, notamment : – effectue les écritures de régularisation jusqu'au bilan. – établit les déclarations fiscales et sociales, garantit leur conformité, leur contenu et les procédures qui concourent à leurs mises en forme.
185	Gestionnaire de rayon	Contrôle ou exécute lui-même (elle-même) les tâches des salariés relevant des emplois précédents. Vendeur (se) confirmé (e) possédant une maîtrise technique reconnue sur l'ensemble des composants de son métier. Il (elle) sait utiliser les outils de gestion de l'entreprise en appliquant les directives de sa hiérarchie. Il (elle) assure la surveillance permanente des stocks et en assure les commandes.

COEFFICIENT	EMPLOI	DÉFINITION
190	Responsable de rayons	Contrôle ou exécute lui-même les tâches des employés relevant des emplois précédents. Assure l'exploitation du ou des rayons dont il (elle) est responsable et agit afin d'atteindre les objectifs fixés. Ses actions s'inscrivent dans le cadre : – du management de son équipe ; – du développement des ventes et de la marge, le déploiement et la mise en place de la politique commerciale du Groupe et des opérations commerciales, la tenue du rayon ; – de la gestion de l'assortiment (en veillant à respecter les directives commerciales), des stocks et des prix de ventes.
200	Responsable du secteur	Contrôle ou exécute les mêmes tâches des employés relevant des emplois précédents. Responsable de la gestion des rayons qu'il (elle) encadre et de l'animation de ses équipes.
220	Adjoint de direction	Assiste le directeur ou l'employeur et en assure l'intérim dans le cadre d'une délégation limitée de responsabilité dans le fonctionnement de l'établissement. Participe au respect des lignes de la politique de l'entreprise.
260	Responsable de point de vente	Assure la direction d'un point de vente avec l'aide des services centraux de son entreprise dans le cadre d'une délégation de fonctions et de responsabilités. Participe au respect des lignes directrices de la politique de l'entreprise. Fait preuve de compétence en matière d'animation et d'encadrement du personnel. Développe l'esprit d'entreprise. Participe à l'application et au respect des consignes de sécurité.
350	Directeur	Assume, dans le cadre de la délégation de pouvoirs qu'il (elle) détient du chef d'entreprise et en fonction des objectifs qui lui ont été assignés, la responsabilité de son (ses) point(s) de vente, ceux-ci devant regrouper une équipe d'au moins 15 salariés. Fait preuve de compétence en matière d'animation et d'encadrement du personnel. Développe l'esprit d'entreprise du personnel. Accorde une attention particulière à la formation. Participe à l'application et au respect des consignes de sécurité.
400	Directeur régional	A sous son autorité hiérarchique plusieurs directeurs. Assure notamment la responsabilité du contrôle de l'animation et du développement de sa région. A un rôle d'initiative particulièrement important. Participe à l'application et au respect des consignes de sécurité.

### Appendice

Pour tenir compte de la technicité acquise par les années d'expérience professionnelle dans l'entreprise, l'employeur vérifie que la rémunération du salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans le même coefficient est au moins égale à la rémunération minimale correspondant à celui-ci majorée de 2 points, et au-delà de 5 ans et dans les mêmes conditions majorée de 3 points.

Ce système ne s'applique que sur la base des minima conventionnels. Les entreprises ayant une politique salariale plus forte ne sont donc pas concernées.

## **Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 16 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FNMJ.

### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE**

ACCORD DU 7 AVRIL 2011  
RELATIF AU FONDS DE PROFESSIONNALISATION  
NOR : ASET1150958M

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la maroquinerie, le FORTHAC.

Considérant l'article 16 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 15 décembre 2005 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du code du travail, et de l'article R. 6332-78 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession, les moyens propres à répondre à cet objectif,

les parties signataires décident :

1. De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.
2. D'affecter au centre de formation d'apprentis suivant : école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un montant de 400 000 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2011 sur la base de la masse salariale 2010.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

3. Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration du FORTHAC – ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question – les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;
- délibération du conseil d'administration paritaire du CFA.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

4. De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 7 avril 2011.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FFM.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3286

Convention collective nationale  
IDCC : 1982. – **NÉGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES  
DANS LES DOMAINES MÉDICO-TECHNIQUES**

ACCORD DU 17 MARS 2011  
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE  
DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1150971M  
IDCC : 1982

PRÉAMBULE

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le prolongement de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social et en application de l'article 9 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise, les délégués du personnel ou la délégation unique du personnel dans les entreprises de la branche dépourvues de délégué syndical.

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

*Champ d'application*

Le champ d'application professionnel concerne toutes les entreprises de négoce et de prestations de services médico-techniques, spécifiées dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective n° 1982.

Le champ d'application territorial vise l'ensemble du territoire national, y compris les départements d'outre-mer.

**Article 2**

*Accords concernés*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, la commission a pour mission d'apprécier la validité des accords collectifs conclus :

- dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, ou dans les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;
- par des membres titulaires élus du personnel du comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentants la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Ces accords soumis à l'examen de la commission ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée, par la loi, à un accord collectif, à l'exception des accords sur les

modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours (art. L. 1233-21 du code du travail).

### **Article 3**

#### *Mission de la commission paritaire de validation*

La commission contrôle que l'accord collectif qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Composition de la commission*

La commission de validation se compose d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal des représentants salariés titulaires et suppléants pour le collège employeur.

Dans chaque collège les représentants sont désignés pour une durée de 2 ans, leurs mandats sont renouvelables sans limitation de durée.

Les représentants titulaires et suppléants de chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs peuvent siéger simultanément lors des réunions de la commission.

### **Article 5**

#### *Présidence de la commission*

La présidence de la commission est assurée alternativement par un membre du collège employeur et un membre du collège salarié élu par le collège auquel il appartient.

La vice-présidence de la commission est assurée alternativement par un membre du collège salarié et un membre du collège employeur, élu par le collège auquel il appartient.

Le président et le vice-président sont choisis dans deux collèges différents.

Le président ainsi que le vice-président sont élus pour un mandat d'une durée de 2 ans.

Au cas où le titulaire d'un de ces postes vient à quitter cette fonction, le collège dont il émane pourvoit à son remplacement jusqu'à la fin du mandat restant à courir.

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans l'ensemble de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils préparent et arrêtent l'ordre du jour des séances. Ils signent les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords examinés par la commission. Ils rendent compte chaque année de l'exécution de leur mandat.

En cas d'absence du président, le vice-président préside la réunion de la commission.

### **Article 6**

#### *Secrétariat de la commission*

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par le collège employeur.

La commission est domiciliée au jour de l'entrée en vigueur du présent accord au siège du SYNALAM à l'adresse suivante : 4, place Louis-Armand, Tour de l'Horloge, 75603 Paris Cedex 12.

Les missions du secrétariat de la commission sont notamment les suivantes :

- assurer la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission et la réception de tout document entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- convoquer les membres de la commission ;

- établir un procès-verbal de validation ou non-validation des accords examinés par la commission ;
- assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre des présentes dispositions, des décisions et orientations fixées par la commission.

## **Article 7**

### *Saisine de la commission*

La commission paritaire de validation est saisie pour examen par la partie signataire de l'accord collectif la plus diligente.

Cette saisine doit être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception, au secrétariat de la commission.

Doivent être joints à ce courrier :

- deux exemplaires originaux de l'accord collectif en version papier et par courriel un exemplaire en version électronique non modifiable ;
- une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un double du procès-verbal officiel des dernières élections de l'ensemble des instances élus dans l'entreprise ;
- une fiche d'information indiquant :
  - l'objet de l'accord ;
  - le nom et l'adresse de l'entreprise ;
  - la nature et l'adresse de l'instance représentative signataire de l'accord ainsi que le nom des élus ayant signé l'accord ;
  - l'effectif de l'entreprise calculé à la date de signature de l'accord conformément aux règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- une attestation de l'employeur certifiant de l'absence de délégué syndical dans l'entreprise à la date de signature de l'accord, et de l'absence de délégué syndical désigné comme délégué du personnel ;
- et le cas échéant, le ou les accords collectifs auxquels il peut être fait référence dans l'accord collectif dont la validation est demandée, lorsqu'il s'agit d'un accord de révision notamment.

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus fait l'objet d'une notification d'irrecevabilité envoyée par le secrétariat de la commission au demandeur avec la liste des pièces manquantes, charge au demandeur de renvoyer un dossier complet dans les formes prévues. Dans ce cas là, le délai de 4 mois prévu à l'article 9 ne court pas.

## **Article 8**

### *Fonctionnement de la commission*

La commission se réunit, en tant que de besoin dans les 2 mois suivant la réception d'un accord collectif pour validation.

Les convocations aux réunions sont adressées, par courrier ou par mail, par le secrétariat aux membres de la commission au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Une copie des accords et des pièces jointes à examiner par la commission sont adressés aux membres de celle-ci et aux organisations adhérentes à la branche dès réception du dossier.

En outre, la commission se réunit une fois par an, en fin d'année pour établir un bilan de son activité.

## **Article 9**

### *Décisions de la commission*

La commission paritaire de validation rend, dans les 4 mois de la réception d'un dossier de demande complet :

- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La validation est acquise dès lors qu'elle obtient le vote de la majorité des présents dans chacun des deux collèges.

Les votes par principe ont lieu à main levée.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal de réunion qui comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- les noms et prénoms des membres présents et excusés ;
- le nombre de voix pour ou contre la validation de l'accord dans chaque collège ;
- les motivations de la décision.

Lorsque la commission n'a pas rendu de décision dans le délai de quatre mois à compter de la réception d'un dossier de demande complet, l'accord est réputé validé.

## **Article 10**

### *Notification de la décision*

La décision de validation ou non-validation de l'accord est notifiée sous forme d'extrait de procès-verbal de réunion adressé par courrier recommandé avec avis de réception à la partie signataire ayant saisi la commission.

La décision est notifiée aux adresses communiquées lors de la saisine.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords validés par la commission ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés du procès-verbal de la commission.

## **Article 11**

### *Dénonciation et révision*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

En outre chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie de l'accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par courrier recommandé avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision aura été demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel et à défaut seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant ou de l'accord portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient ou remplacent.

## Article 12

### *Durée, notification et publicité*

Le présent texte, conclu pour une durée indéterminée, sera notifié en original aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 17 mars 2011 au 15 avril 2011.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, décomptés à partir de la date la plus tardive de retrait des lettres recommandées avec avis de réception le notifiant, il sera déposé en deux exemplaires papiers originaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et un exemplaire électronique, soit joint à l'envoi des exemplaires papiers, soit adressé par courriel à : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Cet envoi sera accompagné des copies du courrier daté de notification du texte à l'ensemble des organisations représentatives ou des avis de réception ou des récépissés de remise en main propre contre décharge.

Un exemplaire original du présent texte sera également adressé, dans les mêmes délais, au conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, en l'occurrence de Paris.

## Article 13

### *Extension et entrée en vigueur*

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord : cette demande, formulée par un courrier distinct, est effectuée simultanément au dépôt prévu au paragraphe précédent.

L'accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SYNALAM.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FSS CFTC.

Accord national

**CLASSIFICATION D'EMPLOIS ET DÉTERMINATION DES SALAIRES MINIMA  
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LE BÂTIMENT  
ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES,  
CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES  
(28 juin 2002)**

(Etendu par arrêté du 10 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 22 juillet 2003)

AVENANT N° 8 DU 17 MARS 2011

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS, SALAIRES ET PRIMES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150962M

PRÉAMBULE

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la convention collective des menuiseries, charpentes, et constructions industrialisées et des portes planes et dans tout accord collectif de branche antérieur ayant même objet.

TITRE I<sup>ER</sup>

**CHAMP D'APPLICATION**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes.

TITRE II

**MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ**

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

*Rémunérations annuelles garanties*

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la rémunération annuelle garantie applicable en 2011 (base horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année) est le suivant.

### 1.1. Classification d'emplois ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	RAG
I	Unique	100	16 381
II	1	115	16 393
	2	120	16 402
	3	125	16 439
III	1	135	16 569
	2	140	16 721
	3	150	16 894
IV	1	160	16 992
	2	170	17 218
	3	180	17 488
V	Unique	190	19 790

### 1.2. Classification d'emplois techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	RAG
V	1	185	18 460
	2	190	19 790
	3	210	21 649
VI	1	230	23 711
	2	265	27 319
	3	300	30 927
VII	Unique	310	31 960

### 1.3. Classification d'emplois cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	RAG
VII	1	305	31 444
	2	310	31 960
VIII	1	345	35 567
	2	375	38 133
	3	420	43 299
	4	480	49 834



## **Article 2**

### *Prime d'ancienneté*

Elle figure en annexe I du présent accord.

Cette grille entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la signature de l'accord.

## **Article 3**

### *Egalité salariale hommes-femmes*

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

A cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est en train d'être établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du code du travail.

Il a par ailleurs été engagé par l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, une étude quantitative qui porte sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

Le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification.

La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim.

La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes.

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

## **Article 5**

### *Clause de sauvegarde*

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

## **Article 6**

### *Clause de dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

## **Article 7**

### *Adhésion*

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant

par courrier recommandé avec avis de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FIBC ;

UFME.

**Syndicat de salariés :**

FNCB CFDT.

## ANNEXE I

### Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté applicable au premier jour du mois qui suit la signature de l'accord

#### A. – Grille ouvriers et employés

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	ANCIENNETÉ				
			3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	Unique	100	35,79	71,60	107,39	143,19	178,98
II	1	115	36,72	73,47	110,19	146,92	183,65
	2	120	37,04	74,08	111,13	148,18	185,22
	3	125	37,35	74,71	112,05	149,41	186,77
III	1	135	37,97	75,95	113,92	151,90	189,87
	2	140	38,29	76,57	114,86	153,13	191,42
	3	150	38,91	77,81	116,71	155,62	194,53
IV	1	160	39,53	79,05	118,59	158,10	197,64
	2	170	40,15	80,30	120,45	160,59	200,74
	3	180	40,76	81,55	122,30	163,08	203,84
V	Unique	190	45,47	90,95	136,42	181,90	227,39

#### B. – Grille techniciens et agents de maîtrise

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	ANCIENNETÉ				
			3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
V	1	185	44,28	88,55	132,83	177,13	221,39
	2	190	45,47	90,95	136,42	181,90	227,39
	3	210	50,27	100,52	150,79	201,05	251,32
VI	1	230	55,06	110,10	165,15	220,19	275,25
	2	265	63,43	126,86	190,27	253,70	317,13
	3	300	71,80	143,61	215,40	287,21	359,01
VII	Unique	310	74,20	148,39	222,60	296,79	370,98

Brochure n° 3331

**Convention collective**  
**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Aisne)**

AVENANT DU 6 MAI 2011  
MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : ASET1150970M  
IDCC : 2542

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne, au regard de 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 est annulé et remplacé par :

« 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 (coef. 140 à 240), tels que définis par l’accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coef. 255 à 365), tels que définis par l’accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Conformément à la législation en vigueur, 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.

Conformément à la législation en vigueur, 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.

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

Sans préjudice des 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l’entreprise, la même fonction, dans le cadre d’un ou 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.

Conformément à la législation en vigueur, 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 (coef. 140 à 190), tels que définis par l’accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n’est pas renouvelable.

Sans préjudice de l’alinéa précédent, la période d’essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée 1 fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d’essai ne peut excéder celle de la période d’essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d’essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

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

Conformément à la législation en vigueur, 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.

NIVEAU	DURÉE MAXIMALE initiale	DURÉE MAXIMALE du renouvellement	DURÉE MAXIMALE totale
I et II	2 mois	0	2 mois
III	2 mois	1 mois	3 mois
IV	2 mois	2 mois	4 mois
V	3 mois	2 mois	5 mois

### 5. Cessation de la période d'essai

Conformément à la législation en vigueur, 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. Portée de l'article

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail. »

### Article 2

L'article 28 est annulé et remplacé par :

#### « Article 28

##### *Indemnité de licenciement*

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

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

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4	≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 2 < 3 ans	0,6	≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 3 < 4 ans	0,8	≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 4 < 5 ans	1,0	≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 5 < 6 ans	1,2	≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 6 < 7 ans	1,4	≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 7 < 8 ans	1,6	≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 8 < 9 ans	1,8	≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 9 < 10 ans	2,0	≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 10 < 11 ans	2,4	≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 11 < 12 ans	2,7	≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 12 < 13 ans	3,0	≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 13 < 14 ans	3,4	≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 14 < 15 ans	3,7	≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 15 < 16 ans	4,0	≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 16 < 17 ans	4,4	≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 17 < 18 ans	4,7	≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 18 < 19 ans	5,0	≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 19 < 20 ans	5,4	≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 20 < 21 ans	5,7	≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 21 < 22 ans	6,0	≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 22 < 23 ans	6,4	≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 23 < 24 ans	6,7	≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 24 < 25 ans	7,0	≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 25 < 26 ans	7,4	≥ 52 < 53 ans	16,4

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 26 < 27 ans	7,7	≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 27 < 28 ans	8,0	≥ 54 < 55ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin de 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 4, 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 4, 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 :

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

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



sion, 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 dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail. »

### **Article 3**

Après l'article 28, il est créé un article 28 *bis* rédigé comme suit :

« Article 28 *bis*

#### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par la loi, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par le code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article 28. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément à la loi.

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

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail. »

### **Article 4**

L'article 29 est annulé et remplacé par :

« Article 29

#### *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 4, 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 :

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

#### 4. Portée de l'article 29

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail. »

### Article 5

L'article 29 *bis* est annulé et remplacé par :

« 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 le 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 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément au 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 4, 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 :

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

#### 4. Portée de l'article 29 *bis*

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens du code du travail. »

### **Article 6**

Le présent avenant s'applique à compter du jour qui suit la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives ainsi qu'à l'administration.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM 8002.

#### **Syndicats de salariés :**

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

**Convention collective départementale**

**IDCC : 836. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Haute-Savoie)  
(16 février 1976)**

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1980)

**ACCORD DU 19 MAI 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150977M

IDCC : 836

Entre :

La chambre syndicale des industries métallurgiques de la Haute-Savoie,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations annuelles garanties (REGA)*

Le présent accord institue pour l'année 2011, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2011, sous réserve de l'article 23 des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, qui était de 4,50 € en 2009 est portée à 4,58 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

## **Article 3**

### *Prime de panier*

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 7,15 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2011.

Elle suivra l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière « ouvriers ».

## **Article 4**

### *Dépôt*

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il 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.

## **Article 5**

### *Extension*

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 19 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations annuelles garanties (REGA) pour l'année 2011

Base : horaire légal de travail 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ATAM*	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
V	3	395	28 951		29 955
	3	365	26 763		27 692
	2	335	24 551		25 402
	1	305	22 414		23 191
IV	3	285	21 094	21 509	21 825
	2	270	20 087	20 516	
	1	255	19 222	19 647	19 885
III	3	240	18 390	18 827	19 024
	2	225	17 768		
	1	215	17 370	17 875	17 969
II	3	190	16 828	17 207	
	2	180	16 703		
	1	170	16 604	16 659	
I	3	155	16 513	16 513	
	2	145	16 490	16 490	
	1	140	16 480	16 480	
* Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (hors atelier).					

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES,**  
**(Ille-et-Vilaine et Morbihan)**  
**(12 avril 1976)**  
(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1979)

ACCORD DU 12 MAI 2011  
MODIFIANT L'AVENANT « MENSUELS » À LA CONVENTION  
NOR : ASET1150969M  
IDCC : 863

**PRÉAMBULE**

Afin d'actualiser la convention collective territoriale de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, pour tenir compte des modifications législatives et conventionnelles, notamment l'accord national signé le 21 juin 2010, et pour éviter toute erreur dans l'application des dispositions conventionnelles, les parties signataires au présent accord décident d'apporter les modifications suivantes à l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord du 12 avril 1976 et modifié en mai 1989 et mai 2002.

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

Il est créé un article 2 *bis* rédigé ainsi :

« Article 2 *bis*

*Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire*

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 3 de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par :

« Article 3

*Période d'essai*

A. – 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 survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut donc cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sous réserve des dispositions définies ci-après au paragraphe « Cessation de la période d'essai » pour les contrats à durée indéterminée.

## B. – Durée de la période d'essai

### 1. Contrats de travail à durée indéterminée

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

La durée maximale initiale de la période d'essai ne peut être supérieure aux durées suivantes :

- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240) ;
- 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365).

La durée de la période d'essai maximale est fixée pour les salariés classés au :

- niveau I et II (coefficients 140 à 190) à 2 mois, sans possibilité de renouvellement ;
- niveau III (coefficients 215 à 240) à 3 mois, renouvellement inclus ;
- niveau IV (coefficients 255 à 285) à 4 mois, renouvellement inclus ;
- niveau V (coefficients 305 à 365) à 5 mois, renouvellement inclus.

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.

La période d'essai peut, d'un commun accord entre les parties et stipulée par écrit, être réduite et, sauf pour les salariés de niveaux I et II, elle peut être renouvelée une fois 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 initiale. Et en tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure aux durées fixées ci-dessus. La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue dans la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

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 ses missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.



En application des dispositions de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché 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 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.

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.

## 2. Contrats de travail à durée déterminée

La durée maximale de la période d'essai des contrats à durée déterminée est fixée conformément à la loi.

Cette période d'essai n'est pas renouvelable.

### C. – 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.

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

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

- 48 heures au cours du 1<sup>er</sup> mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont également applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période 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.

## 2. 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 11 « Ancienneté » de l'avenant « Mensuels » est modifié de la manière suivante :

Cet article est annulé et remplacé par :

« Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société. Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs conclus dans la même entreprise. »

### Article 4

L'article 22.2 « Prime de panier » de l'avenant « Mensuels » est modifié de la manière suivante :

Le titre de l'article 22.2 « Prime de panier » est modifié et complété comme suit :

« Prime de panier de nuit »

Le premier paragraphe de cet article est annulé et remplacé par :

« Les mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minima, dite prime de panier, dont le taux est égal au plafond d'exonération fixé chaque année par l'ACOSS. »

En conséquence, la phrase entre parenthèses : « à savoir 1 fois et demie le minimum garanti en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année civile » est supprimée.

### Article 5

L'article 28 « Congés payés » de l'avenant « Mensuels » est modifié de la manière suivante :

Le neuvième paragraphe à savoir : « Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ percevra à son retour de maladie ou à la date de la résiliation de son contrat une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend le travail avant le 31 octobre, il pourra à son choix soit prendre effectivement le congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre », est supprimé et remplacé par :

« Le mensuel absent pour maladie, maternité, accident du travail, maladie professionnelle, congé d'adoption ou congé parental, à la date prévue pour son départ en congé payé pourra prendre celui-ci à son retour dans l'entreprise. Il ne pourra prétendre à une indemnité compensatrice qu'en cas de résiliation de son contrat de travail. »

La première phrase du dernier paragraphe de l'article 28 à savoir : « Lorsque le congé est pris par roulement, la période de congés devra être fixée au plus tard à la même date », est supprimée et remplacée par :

« Lorsque le congé est pris par roulement, la période de congés devra être fixée au plus tard 2 mois avant son ouverture. »

## Article 6

L'article 39 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par :

« Article 39

### *Indemnité de licenciement*

Le mensuel licencié avant l'âge légal de la retraite, et ayant à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

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

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4	≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 2 < 3 ans	0,6	≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 3 < 4 ans	0,8	≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 4 < 5 ans	1,0	≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 5 < 6 ans	1,2	≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 6 < 7 ans	1,4	≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 7 < 8 ans	1,6	≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 8 < 9 ans	1,8	≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 9 < 10 ans	2,0	≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 10 < 11 ans	2,4	≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 11 < 12 ans	2,7	≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 12 < 13 ans	3,0	≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 13 < 14 ans	3,4	≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 14 < 15 ans	3,7	≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 15 < 16 ans	4,0	≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 16 < 17 ans	4,4	≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 17 < 18 ans	4,7	≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 18 < 19 ans	5,0	≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 19 < 20 ans	5,4	≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 20 < 21 ans	5,7	≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 21 < 22 ans	6,0	≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 22 < 23 ans	6,4	≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 23 < 24 ans	6,7	≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 24 < 25 ans	7,0	≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 25 < 26 ans	7,4	≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 26 < 27 ans	7,7	≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 27 < 28 ans	8,0	≥ 54 < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin de 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 indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 11, 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 11, 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 l'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 parties 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 d'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 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, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté...

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 du présent accord, comme ceux de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ainsi que les signataires de l'accord national du 21 juin 2010 entendent que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif économique ou personnel du licenciement. »

## **Article 7**

Après l'article 39 « Indemnité de licenciement », il est créé un article 39 *bis* ainsi intitulé et rédigé :

### *« Article 39 bis*

#### *Rupture conventionnelle*

##### Cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

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<sup>er</sup>, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article 10. 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 8**

L'article 40 « Indemnité de départ à la retraite » de l'avenant « Mensuels » est annulé et remplacé par :

### *« Article 40*

#### *Départ volontaire à la retraite*

##### A. – 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 vieillesse.

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

##### B. – 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.

##### C. – Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 3, 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 à durée déterminée 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 9**

Après l'article 40 « Départ volontaire à la retraite », il est créé un article 40 *bis* ainsi intitulé et rédigé :

« Article 40 bis

*Mise à la retraite*

### A. – 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.

### B. – 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.

### C. – Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;

- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

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

Par dérogation à l'article 3, 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 à durée déterminée 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 10**

### *Date d'application*

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

## **Article 11**

### *Dépôt*

Le présent avenant est fait en un nombre d'exemplaires suffisant pour être remis à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et pour le dépôt à la direction générale du travail à Paris, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Les parties signataires conviennent également de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord.

Fait à Rennes, le 12 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Union des industries d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

### **Syndicats de salariés**

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

Brochure n° 3060

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1930. – MEUNERIE**

AVENANT N° 34 DU 17 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150979M  
IDCC : 1930

Entre :

L'ANMF ;

Le SRF ;

Le CFSI ;

Le SNIA,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit : les partenaires sociaux se sont réunis au début de l'année 2011 afin de rediscuter des salaires minima dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Par ailleurs, il est d'ores et déjà convenu que les partenaires sociaux se réuniront à nouveau dès janvier 2012 sur ce thème.

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

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective*

Le présent accord a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.

Il définit de nouvelles annexes B et C à l'annexe I « Salaires minima » de la convention collective de la meunerie. Ces nouvelles annexes B et C annulent et remplacent les annexes B et C définies par l'avenant n° 32 du 22 décembre 2010.



Les salaires définis par le présent avenant sont des minima conventionnels. En conséquence, leur fixation n'empêche pas, en tant que telle, de conséquences au niveau des salaires réels versés aux salariés, dans la mesure où ces derniers s'avèrent être équivalents ou supérieurs.

Le présent avenant ne remet pas en cause la possibilité pour les entreprises de continuer à appliquer les dispositions de l'article 14 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatives à la prime d'ancienneté et au congé de fractionnement.

## Article 2

### *Modification des annexes B et C à l'annexe I « Salaires minima »*

#### « Annexe B

#### Rémunération mensuelle minimum (REMM)

#### Coefficients inférieurs à 220

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2011 puis du 1<sup>er</sup> octobre 2011, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés relevant des coefficients inférieurs à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimum à partir du 1 <sup>er</sup> mai 2011	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimum au 1 <sup>er</sup> octobre 2011
I	120	1 372,28	1 379,14
	125	1 377,35	1 384,24
	130	1 382,43	1 389,34
	135	1 387,50	1 394,44
II	140	1 392,58	1 399,54
	145	1 397,65	1 404,64
	150	1 402,73	1 409,74
	155	1 407,80	1 414,84
	160	1 412,88	1 419,94
	165	1 417,95	1 425,04
III	170	1 423,03	1 430,15
	175	1 432,16	1 439,33
	180	1 456,52	1 463,81
	185	1 479,87	1 487,27
	190	1 503,21	1 510,73
	195	1 526,56	1 534,19
IV	200	1 549,90	1 557,65
	205	1 573,25	1 581,12
	210	1 596,59	1 604,58

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Rémunération mensuelle minimum (REMM)

Coefficient égal ou supérieur à 220

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2011, puis du 1<sup>er</sup> octobre 2011, le montant brut de la rémunération mensuelle minimum applicable aux salariés justifiant d'un coefficient égal ou supérieur à 220 en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) est déterminé par application de la formule de calcul suivante, dans laquelle « C » représente le coefficient hiérarchique attribué à l'intéressé conformément aux dispositions de l'annexe « Classifications ».

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2011 :  $REMM = 1\,029,71 + (5,268 \times [C-100])$ .

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2011 :  $REMM = 1\,034,86 + (5,294 \times [C-100])$ .

Exemples :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimum à partir du 1 <sup>er</sup> mai 2011	RÉMUNÉRATION MENSUELLE minimum à partir du 1 <sup>er</sup> octobre 2011
220	1 661,87	1 670,14
250	1 819,91	1 828,96
300	2 083,31	2 093,66
350	2 346,71	2 358,36
400	2 610,11	2 623,06
450	2 873,51	2 887,76
500	3 136,91	3 152,46
550	3 400,31	3 417,16
600	3 663,71	3 681,86
650	3 927,11	3 946,56
700	4 190,51	4 211,26

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé à un coefficient au moins égal à 300), conformément à l'article 15 de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la formule de calcul définie ci-dessus détermine la REMM brute servie à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 2 du présent accord.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

### Article 3

#### *Suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes*

A l'occasion de la commission paritaire de la branche du 30 novembre 2010, les partenaires sociaux ont pris la décision d'ouvrir des négociations conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail concernant l'égalité hommes-femmes.

Dans ce contexte, les outils dont dispose la branche, et notamment OBSERVIA, seront utilisés pour éclairer les négociations.

#### **Article 4**

##### *Dérogation*

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

#### **Article 5**

##### *Date d'application*

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> mai 2011 à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et leurs salariés.

Le présent avenant s'appliquera aux entreprises non adhérentes de la branche et à leurs salariés, dès le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 6**

##### *Publicité et dépôt*

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

#### **Article 7**

##### *Extension*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3158

**Convention collective interrégionale**

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

---

**AVENANT DU 8 AVRIL 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PANIER DE NUIT**  
NOR : *ASET1150986M*  
IDCC : 802

Les dispositions de l'article G.19 sont modifiées comme suit :

« Le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à :

- 5,40 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 ;
- 5,44 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Ce montant fera l'objet d'un examen périodique, discuté lors de la négociation annuelle de branche. »

Fait à Paris, le 8 avril 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AFDPE.

**Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

FPC CGT-FO ;

FFSCEGSA CFTC.

Brochure n° 3165

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE**  
**ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,**  
**ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

---

ACCORD DU 4 MAI 2011

RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE POUR LES SALARIÉS NON CADRES

NOR : ASET1150965M  
IDCC : 1077

---

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes ont souhaité mettre en place un régime de prévoyance minimum conventionnel au profit des salariés non cadres.

La mise en place de ce dispositif de protection sociale complémentaire permet de :

- développer la protection sociale des salariés en assurant des prestations minimum en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale au profit de leurs familles et de leurs proches ;
- valoriser l'attractivité de la branche grâce à une protection sociale complémentaire visant les collaborateurs actuels et futurs et leur entourage familial ;
- faciliter l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux, pour l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont souhaité mutualiser le risque par la désignation, après appel d'offres, de deux organismes assureurs. Ce principe a permis la mise en commun des risques d'un grand nombre de salariés de la branche et de négocier ainsi des conditions avantageuses et durables : maintien du tarif pendant 5 ans, tarif unique quelle que soit la démographie de l'entreprise, la mise en place d'une provision d'égalisation...

Le présent accord est d'application directe et obligatoire dans les entreprises relevant de la branche et dispense ces dernières des formalités de mise en place relatives aux régimes collectifs obligatoires de prévoyance. Elles ne pourront y déroger dans un sens moins favorable aux salariés.

Au-delà de ce régime de base obligatoire, les entreprises restent libres de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties complèteraient celles instituées par le présent accord en respectant pour ce faire le formalisme réglementaire applicable au regard de l'administration sociale.

S'agissant des entreprises ayant déjà mis en place, avant le présent accord, un régime de prévoyance de même nature au profit de leurs salariés non cadres, des dispositions spécifiques sont prévues pour leur permettre de conserver leur contrat auprès de leur assureur si elles le souhaitent.

Le personnel cadre n'est pas visé par le présent accord. Il relève des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947. Cet article prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la tranche A du salaire, à la charge exclusive de

l'employeur. Cette cotisation doit être affectée, au moins à hauteur de 0,76 %, à la couverture du risque décès. Chaque entreprise est donc tenue de veiller au respect de cette obligation indépendante de celle mise en place pour les salariés non cadres par le biais du présent accord.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, *Journal officiel* du 12 septembre 1981, brochure *Journal officiel* n° 3165, IDCC : 1077).

## Article 2

### *Bénéficiaires des garanties*

Les bénéficiaires des garanties, dans les conditions fixées par le présent accord, sont l'ensemble des salariés non cadres des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (étendue par arrêté du 13 août 1981, *Journal officiel* du 12 septembre 1981, brochure *Journal officiel* n° 3165, IDCC : 1077), conformément aux dispositions des articles suivants.

Les salariés concernés par l'accord sont couverts sans aucune formalité administrative, il leur suffit d'appartenir à la catégorie de personnel visée. Par ailleurs, il n'est procédé à aucun questionnaire médical préalable à l'ouverture des garanties.

S'agissant des salariés dont le contrat de travail est suspendu, les garanties sont ouvertes de plein droit sans contrepartie de cotisation dans les cas suivants :

- salariés bénéficiant, pendant la période de suspension, d'un maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ;
- salariés bénéficiant uniquement de prestations de la sécurité sociale à la date de mise en place du régime ou postérieurement, au titre d'une maladie ou d'un accident professionnels ou de la vie privée, de la maternité ou de la paternité ;
- salariés dont le contrat est suspendu au titre d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'activité de sapeur pompier volontaire ou de congé individuel formation.

## Article 3

### *Garanties pour le personnel non cadre*

S'agissant de garanties décès-invalidité permanente et totale, les garanties sont assurées à titre obligatoire à l'ensemble des salariés sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Ils sont par conséquent couverts et cotisent à ce titre dès leur premier jour d'embauche.

### 3.1. Montant des prestations

#### 3.1.1 Tableau des garanties décès-invalidité permanente et totale – Allocation obsèques

GARANTIE	MONTANT DE LA PRESTATION
<b>Capital décès toutes causes</b>	
Pour un salarié célibataire, veuf, divorcé	150 % du salaire annuel de référence
Pour un salarié marié ou concubin notoire, ou Pacs	200 % du salaire annuel de référence
Majoration par personne à charge	25 % du salaire annuel de référence

GARANTIE	MONTANT DE LA PRESTATION
<b>Rente éducation versée aux enfants à charge du salarié au moment du décès :</b> – jusqu’au 18 <sup>e</sup> anniversaire ; – du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire en cas de poursuite d’études ou événements assimilés ; – du 26 <sup>e</sup> au 28 <sup>e</sup> anniversaire en cas d’inscription à Pôle emploi et sous conditions	6 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS) 8 % du plafond annuel de sécurité sociale (PASS)
Doublement de la rente pour les enfants orphelins de père et de mère Rente viagère pour les enfants reconnus invalides avant leur 26 <sup>e</sup> anniversaire	
<b>Majoration décès accidentel</b> Accident de la vie privée ou accident du travail	+ 100 % du capital décès toutes causes
<b>Double effet familial</b> En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint avant ses 60 ans	+ 100 % du capital décès toutes causes
<b>Invalidité permanente et totale</b>	100 % du capital décès toutes causes (versement par anticipation)
<b>Allocation obsèques</b> En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d’un enfant à charge	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale <sup>(1)</sup> (PMSS)
(1) La prestation est limitée légalement aux frais réels en cas de décès d’un enfant de moins de 12 ans.	

### 3.1.2. Capital décès toutes causes

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé en pourcentage du salaire annuel de référence. Le montant du capital dépend de la situation de famille du salarié au moment du décès ou de l’invalidité permanente totale et comporte une majoration pour personne à charge au sens de l’article 3.5 ci-après.

### 3.1.3. Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé une rente éducation à chaque enfant à charge au sens de l’article 3.6 ou s’il est mineur à son représentant légal. Le montant de la rente est fixé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale à la date du décès et dépend de l’âge de chaque enfant.

Ce montant est doublé si l’enfant est ou devient orphelin de père et de mère.

La rente annuelle est fractionnée et payée trimestriellement par avance.

Les rentes éducation en cours de service sont revalorisées chaque année au 1<sup>er</sup> janvier et au 1<sup>er</sup> juillet selon les coefficients fixés par le conseil d’administration de l’organisme assureur désigné pour la garantie rente éducation sur proposition des partenaires sociaux.

En cas de changement d’organisme assureur, conformément aux dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux ont organisé le maintien de la revalorisation. Ainsi, l’organisme assureur faisant l’objet de la résiliation garantira la revalorisation de l’ensemble des prestations rente éducation nées durant l’exécution de sa désignation.

### 3.1.4. Majoration décès accidentel

En cas de décès du salarié à la suite d’un accident, il est versé aux bénéficiaires un second capital équivalent au capital décès toutes causes prévu par l’article 3.1.2, sous réserve que le décès soit intervenu dans les 12 mois suivant la date de l’accident.

L'accident se définit comme un événement extérieur, soudain, imprévisible et indépendant de la volonté du salarié, qui provoque le décès de ce dernier.

### 3.1.5. Allocation obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint ou d'un enfant à charge tels que définis dans le présent accord, une allocation obsèques forfaitaire est versée sur justificatifs à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

Cette allocation est égale à un pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès mentionné à l'article 3.1.1. Par exception, elle est limitée aux frais réellement acquittés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

### 3.1.6. Garantie double effet familial

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint avant ses 60 ans et à la condition qu'il reste encore des enfants à charge tels que définis dans le présent accord, il est versé par parts égales à ces derniers un second capital équivalent au capital décès toutes causes prévu par l'article 3.1.2. Cette garantie est ouverte sous réserve que le présent accord soit toujours en vigueur à cette date.

### 3.1.7. Invalidité permanente et totale

En cas d'invalidité permanente et totale du salarié, le capital décès toutes causes ainsi que les rentes éducation prévus ci-dessus peuvent être versés à sa demande et par anticipation dès la reconnaissance de l'état d'invalidité permanente et totale.

Dans ce cas, le décès postérieur du salarié n'ouvre pas droit à un nouveau versement du capital et des rentes éducation.

L'invalidité permanente et totale se définit :

- soit comme la situation d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 3<sup>e</sup> catégorie (art. L. 341.4 du code de la sécurité sociale) ;
- soit comme la situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale avec un taux égal à 100 % avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie (art. L. 434-2 du code de la sécurité sociale).

## 3.2. Bénéficiaires du capital décès

Sauf stipulation contraire du salarié, le capital sera versé dans l'ordre de priorité défini ci-dessous :

- au conjoint tel que défini par le présent accord ;
- à défaut, aux enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales ;
- à défaut, à ses grands parents, par parts égales ;
- à défaut, à ses héritiers, suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsque le bénéficiaire n'a pas la garde des enfants à charge du salarié ou n'en assure pas l'entretien si ceux-ci sont majeurs, le montant du capital décès versé à ce bénéficiaire ne comprend pas le montant de la majoration pour personnes à charge qui sera attribué, par parts égales, à ces dernières.

Le salarié qui souhaite que le capital soit attribué dans des conditions différentes de celles prévues ci-dessus procède par une désignation écrite et formelle auprès de l'organisme assureur. Le participant fait connaître son choix en complétant le document intitulé « désignation de bénéficiaire ». Il peut modifier cette désignation à tout moment en adressant une nouvelle désignation de bénéficiaire.



En cas de prédécès de l'ensemble des bénéficiaires désignés, le capital est attribué selon la clause à défaut prévue ci-dessus.

### 3.3. Salaire de référence pour le calcul des prestations

Le salaire de référence pour le calcul de la prestation décès-invalidité permanente et totale est égal aux rémunérations brutes plafonnées à la tranche B ayant donné lieu à cotisations prévoyance au titre des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail initial ou le décès.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale à la suite d'une période d'arrêt de travail, le salaire de référence ainsi déterminé est revalorisé selon le pourcentage d'évolution de la valeur du point de retraite ARRCO, entre la date d'arrêt de travail initial et celle du décès ou de l'invalidité permanente et totale.

Pour les nouveaux entrants qui ne justifient pas de 12 mois de présence, le salaire à prendre en compte pour le calcul des prestations sera annualisé à partir de la moyenne mensuelle des rémunérations soumises à cotisations. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération soumis à cotisations sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

### 3.4. Conjoint

Le conjoint du salarié, reconnu au titre du présent accord, est :

- le conjoint du salarié légalement marié non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- à défaut, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité conformément à l'article 515-1 du code civil ;
- à défaut, le concubin du salarié, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs, séparés de corps ou divorcés, que le concubinage ait été établi de façon notoire ou déclaré comme tel aux services administratifs de l'entreprise depuis plus de 2 ans, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même.

La condition de durée de 2 ans dans le cas précité est supprimée, lorsque au moins un enfant est né de cette union ou lorsqu'un enfant a été adopté par le couple, et répond à la définition d'enfant à charge ci-après.

### 3.5. Personne à charge

On entend par personne à charge, outre les enfants à charge tels que définis ci-après et à l'exception du conjoint, la personne sans activité reconnue à charge de l'assuré par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

### 3.6. Enfant à charge

Sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire sous conditions, soit :
  - de poursuite d'études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être employé dans un établissement et service d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;

- jusqu’à leur 28<sup>e</sup> anniversaire sous conditions d’être, préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeur d’emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
- sans limitation de durée, en cas d’invalidité reconnue avant le 26<sup>e</sup> anniversaire de l’enfant. La situation d’invalidité s’entend à celle de l’invalidité de 2<sup>e</sup> ou de 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation d’adulte handicapé et sont titulaires de la carte d’invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s’ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis (c’est-à-dire ceux du conjoint, de l’ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs) du salarié, qui ont vécu au foyer jusqu’au moment du décès (ou de la reconnaissance de l’invalidité permanente et totale) et si leur autre parent n’est pas tenu au versement d’une pension alimentaire.

### 3.7. Exclusions

Pour l’ensemble des garanties, le régime ne garantit pas :

- les conséquences de guerres civiles ou étrangères, d’émeutes, d’insurrections, d’attentats ou d’actes de terrorisme, quel que soit le lieu où se déroulent les faits ;
- les conséquences directes ou indirectes d’explosions, de dégagements de chaleur, d’irradiation lorsque ceux-ci proviennent de la transmutation de noyaux d’atome ou de la radioactivité ;
- le bénéficiaire qui a été condamné pour avoir donné volontairement la mort au salarié assuré. Dans ce cas, les prestations doivent être versées aux héritiers à moins qu’ils ne soient condamnés comme auteurs ou complices du meurtre du salarié.

La présente liste est exhaustive et il est précisé que les exclusions prévues par des contrats conservés auprès d’autres organismes assureurs que ceux désignés dans le présent accord ne pourront en aucun cas être plus restrictives que celles mentionnées ci-dessus.

### 3.8. Portabilité des droits prévoyance

#### 3.8.1. Principe de la portabilité

Conformément aux dispositions interprofessionnelles en matière de prévoyance, les salariés dont le contrat de travail est rompu, sauf rupture consécutive à une faute lourde, et qui sont pris en charge à ce titre par le régime d’assurance chômage, bénéficient du maintien des garanties de prévoyance du présent accord. Le bénéfice du maintien des garanties est conditionné par la justification auprès de l’ancien employeur de la prise en charge par le régime d’assurance chômage. Il est aussi subordonné à la condition que les droits aux garanties du régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

#### 3.8.2. Durée de la portabilité

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture. La portabilité est applicable à la date de cessation du contrat de travail et cesse dès lors que le bénéficiaire retrouve un emploi ou prend sa retraite. Le bénéficiaire du maintien des garanties doit informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations d’assurance chômage lorsqu’elle intervient pendant la période de maintien des droits.

#### 3.8.3. Financement de la portabilité des droits de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance au salarié couvert par les organismes désignés ci-après est assuré sans contrepartie de cotisation pour l’intéressé et l’entreprise. Le financement de ce maintien est assuré dans le cadre d’un mécanisme de mutualisation intégré dans la cotisation prévoyance payée au titre des salariés en activité.

Ce mécanisme de mutualisation ne dispense pas l'employeur des formalités d'information et d'adhésion à l'égard des salariés concernés ainsi qu'auprès des organismes assureurs désignés.

## **Article 4**

### *Désignation des organismes assureurs*

#### 4.1. Mode de désignation

Afin de permettre aux entreprises de bénéficier d'un tarif de groupe avantageux et pérenne fixé au niveau de la branche, il a été procédé à un appel d'offres auprès de plusieurs organismes assureurs afin de procéder à une désignation d'organisme assureur conformément au principe prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et validé par la juridiction européenne au regard du droit communautaire.

Ainsi, les signataires du présent accord ont choisi de désigner :

Aprionis Prévoyance (institution membre du groupe Humanis). Institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, pour l'assurance des garanties décès invalidité permanente et totale et allocation obsèques.

L'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP). Union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale. Siège social : 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, pour l'assurance de la garantie rente éducation.

Pour la simplicité de fonctionnement du présent régime, Aprionis Prévoyance agit pour le compte de l'OCIRP en qualité d'organisme gestionnaire de l'ensemble du dispositif.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions de la mutualisation ainsi que le choix des organismes assureurs feront l'objet, au moins une fois tous les 5 ans, d'un réexamen par les partenaires sociaux.

#### 4.2. Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord instituant le régime conventionnel sont tenues de couvrir leurs salariés dès la date d'effet du présent accord, soit le 1<sup>er</sup> janvier 2012, en adhérant auprès de l'organisme assureur désigné. Pour cela, il leur suffit simplement de retourner à Aprionis Prévoyance, avant le 31 décembre 2011, le bulletin d'adhésion entreprise fourni par cet organisme, dûment rempli et signé.

##### 4.2.1. Entreprises ne disposant pas de contrat antérieur à la date de signature de l'accord

Dans la pratique, considérant que la mise en œuvre de ce nouveau dispositif conventionnel nécessite une période de communication, de mise en conformité et d'intégration dans la politique sociale des entreprises, les partenaires sociaux ont souhaité leur laisser un délai de régularisation. Ainsi, pour les entreprises concernées, la mise en conformité avec le dispositif conventionnel devra intervenir par l'envoi des bulletins d'adhésion au plus tard le 4 mai 2012, soit 12 mois après la date de signature du présent accord. Par conséquent, même si les bulletins d'adhésion sont retournés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le 4 mai 2012, la couverture prendra tout de même effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et les cotisations seront régularisées à compter de cette même date.

##### 4.2.2. Entreprises disposant d'un contrat antérieur à la date de signature de l'accord

Par exception au principe évoqué précédemment, les entreprises disposant déjà d'un contrat de prévoyance couvrant les salariés non cadres à la date de signature du présent accord pourront :

- soit adhérer au régime de la branche auprès des organismes assureurs désignés en résiliant leur contrat conformément au préavis prévu dans ce dernier ;

- soit maintenir leur contrat sous réserve du strict respect des dispositions des articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-2 du code du travail.

En outre, si elles décident de maintenir leur contrat, il est précisé que le taux de la cotisation salariale affecté au financement des garanties capital décès, rente éducation, invalidité permanente et totale et obsèques, ne pourra pas dépasser celui mentionné à l'article 5.2 ci-après.

La mise en conformité de leur contrat devra intervenir à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2012, date d'entrée en vigueur du régime. Elles auront jusqu'au 4 mai 2012, soit 12 mois après la date de signature du présent accord, pour faire attester par leur assureur de cette conformité auprès des organismes assureurs désignés.

A défaut de mise en conformité dans ce délai, l'entreprise devra prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à son contrat de prévoyance dès sa première date d'échéance et adhérer par la suite aux organismes désignés.

Les organismes désignés s'engagent, par ailleurs, à proposer la couverture des régimes différentiels pour le maintien des dispositions plus avantageuses en termes de garanties dans le contrat antérieur.

Enfin, en cas de résiliation des contrats valablement maintenus – tant par l'entreprise que par l'organisme assureur tenant –, les entreprises concernées seront tenues de rejoindre le régime conventionnel.

#### 4.3. Reprise des risques en cours

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application du régime conventionnel, adhérera aux organismes désignés, la reprise de ses encours s'organisera conformément à la loi Evin.

##### 4.3.1. Pour les entreprises adhérant au régime dès sa date d'effet

Les organismes désignés prendront l'intégralité des engagements relatifs au maintien des garanties décès et invalidité permanente et totale au titre du contrat du précédent assureur et la contre-valeur des provisions effectivement constituées par celui-ci.

En outre, les organismes désignés prendront en charge pour les prestations en cours de service à la date de résiliation du contrat précédent la poursuite des revalorisations sur la base du précédent contrat, et, à défaut, sur celles définies par le régime conventionnel.

##### 4.3.2. Pour les entreprises adhérant tardivement au régime

L'entreprise qui ne rejoindrait pas le régime mutualisé dans les 12 mois suivant sa date d'effet, hors le cas des créations d'entreprises, pourra se voir appliquer, sur décision de la commission paritaire de branche, une cotisation supplémentaire calculée par les organismes désignés au regard du passif social qu'elle amène dans le régime (salariés en arrêt de travail au moment de l'adhésion, rentes éducation en cours de service au titre du contrat précédent...).

#### 4.4. Changement d'organisme(s) assureur(s) désigné(s)

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) désigné(s), les garanties décès seront maintenues par l'organisme résilié, au profit des bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité à la date d'effet de la résiliation et ce tant qu'ils bénéficient d'une indemnisation au titre de l'arrêt de travail survenu avant la résiliation.

La provision d'égalisation calculée à la date d'effet de la résiliation sera transférée au nouvel assureur.

Par ailleurs, s'agissant de la résiliation de l'organisme assureur de la garantie rente éducation, ce dernier continuera, le cas échéant, de revaloriser les prestations en cours comme prévu par l'article 3.1.3 du présent accord.

## Article 5

### *Taux, assiette et répartition des cotisations*

#### 5.1. Taux de cotisation

Pour les garanties définies à l'article 3, le taux de cotisation obligatoire est fixé à 0,56 % du salaire de référence mentionné ci-après. Il se répartit comme suit :

- 0,39 % du salaire brut pour les garanties capital décès, incapacité permanente totale et obsèques ;
- 0,17 % du salaire brut pour la garantie rente éducation.

Le taux de cotisation est maintenu 5 ans à compter de la date d'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à législation et réglementation constante.

Les évolutions ultérieures seront décidées par la commission paritaire de branche et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

#### 5.2. Répartition de la cotisation

La cotisation mentionnée ci-dessus est répartie dans les proportions suivantes :

- part salarié : 50 %, soit un taux de 0,28 % ;
- part employeur : 50 %, soit un taux de 0,28 %.

#### 5.3. Assiette de calcul de la cotisation

L'assiette des cotisations est fixée par référence au salaire brut déclaré par l'employeur à l'URSSAF dans la limite des tranches A et B :

- tranche A : fraction inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B : fraction comprise entre une fois et quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Par exception, les primes, commissions, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnités de licenciement, indemnité de non-concurrence, de départ à la retraite...) sont exclus de l'assiette de cotisation.

#### 5.4. Exonération de la cotisation

Les garanties sont maintenues sans cotisation pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions suivantes :

- à compter du 91<sup>e</sup> jour de suspension continue du contrat de travail, pour les salariés bénéficiant, pendant cette période, d'un maintien de salaire total ou partiel ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ;
- dès le 1<sup>er</sup> jour de suspension pour les salariés bénéficiant uniquement de prestations de la sécurité sociale à la date de mise en place du régime ou postérieurement, au titre d'une maladie, d'un accident, de la maternité ou de la paternité ;
- dès le 1<sup>er</sup> jour de suspension au titre d'un congé parental d'éducation, de périodes militaires, d'activité de sapeur pompier volontaire ou de congé individuel de formation.

## Article 6

### *Protocole de gestion et suivi du régime*

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement administratif font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le protocole de gestion conclu entre les signataires du présent accord et les organismes désignés à l'article 4.

La commission paritaire de branche est compétente pour l'analyse, le suivi, le pilotage, l'application et l'interprétation du présent régime de prévoyance et du protocole de gestion.

Elle se réunira une fois par an au moins avec les représentants de l'organisme désigné, afin notamment :

- de faire le point des entreprises et salariés relevant du présent accord ;
- de dresser un bilan de l'application de l'accord, des évolutions et résultats globaux du régime de prévoyance mis en place par l'accord ;
- d'examiner les avis relatifs à l'évolution du régime ;
- de vérifier que l'objectif de mutualisation est réalisé dans les meilleures conditions ;
- de consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

## **Article 7**

### *Comptes de résultat*

Les comptes de résultat seront établis par les organismes assureurs désignés, en application des dispositions légales applicables en matière de garanties collectives obligatoires de prévoyance. Ces comptes seront transmis à la commission paritaire de branche au plus tard le 30 juin suivant l'exercice clos.

## **Article 8**

### *Communication et information*

Conformément aux dispositions légales, les organismes assureurs désignés remettront à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles sont tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

## **Article 9**

### *Durée et date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les parties conviennent de faire un premier bilan de l'accord dans les 12 mois suivant sa date d'entrée en vigueur.

## **Article 10**

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 11**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FEDEPOM ;

FNA.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC agricole.

Brochure n° 3285

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION**  
**(Accord d'étape)**

ACCORD DU 25 MARS 2011  
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI  
NOR : ASET1150957M  
IDCC : 1922

Les partenaires sociaux du champ de la convention collective nationale des radios privées se sont saisis du nouveau cadre légal des périodes d'essai, en commission mixte paritaire élargie aux syndicats représentant les personnels journalistes professionnels.

Ils ont négocié un accord de branche afin de définir, comme la loi leur en donne la faculté, des durées maximales de période d'essai plus courtes que celles prévues dans la loi et la possibilité de renouveler la période d'essai, pour l'ensemble des personnels et des employeurs inclus dans le champ défini ci-dessus.

Il est préalablement rappelé, à titre d'information, le nouveau cadre légal.

L'article L. 1221-19 du code du travail fixe les durées de période d'essai à :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

L'article L. 1221-21 prévoit la possibilité de renouveler une fois la période d'essai si un accord de branche le prévoit. Il dispose que l'accord de branche pourra fixer une durée maximale de la période d'essai renouvellement compris, pour les trois catégories de personnel, jusqu'à des maximum fixés respectivement à 4, 6 et 8 mois.

L'article L. 1221-22 confère un caractère impératif aux durées ci-dessus, sauf durées plus courtes fixées par des accords collectifs postérieurs au 25 juin 2008, et/ou sauf des durées plus courtes fixées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

L'article L. 1221-23 précise que la période d'essai et son renouvellement ne se présument pas, et doivent être stipulés dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

L'article L. 1221-25 stipule que le salarié en période d'essai a droit à un délai de prévenance lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai.

Ce délai dépend de la durée de présence du salarié :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.



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

Dans ce cadre légal qui donne aux partenaires sociaux le pouvoir d'adapter les durées de période d'essai et d'instaurer la possibilité de les renouveler ou de les prolonger, les négociations se sont engagées au sein de la CMP radiodiffusion dans sa formation élargie aux représentants des journalistes réunie le 8 octobre 2009. Les négociations se sont poursuivies pendant plusieurs réunions jusqu'à aboutir au présent accord le 25 mars 2011 qui a été proposé à la signature des organisations représentatives.

Les partenaires sociaux, au terme de ces négociations, ont conclu le présent accord.

### 1. Champ d'application

Le champ d'application est l'ensemble des salariés, personnels journalistes et non journalistes, des employeurs inclus dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion.

### 2. Durée maximale de la période d'essai pour les personnels autres que les journalistes professionnels

La durée maximale de la période d'essai est fixée à :

- pour les ouvriers et employés, 2 mois au maximum de période initiale, et 3 mois au maximum, renouvellement inclus ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise, 3 mois au maximum de période initiale, et 4 mois au maximum, renouvellement inclus ;
- pour les cadres 3 mois au maximum de période initiale, et 5 mois au maximum renouvellement inclus.

### 3. Durée maximale de la période d'essai pour les journalistes professionnels

La durée maximale de la période d'essai, renouvellement inclus, est fixée à :

- pour les journalistes professionnels stagiaires au sens de la convention collective nationale des journalistes : 2 mois au maximum de période initiale, et 4 mois au maximum, renouvellement inclus ;
- pour les journalistes professionnels titulaires au sens de la convention collective nationale des journalistes : 3 mois au maximum, renouvellement éventuel inclus quelle que soit la durée de la période initiale qui peut être inférieure ou égale à 3 mois ;
- pour les journalistes professionnels rédacteurs en chef et coordinateurs de rédaction encadrant un ou plusieurs autres journalistes et à condition que leur rémunération réelle soit au moins égale à celle résultant de l'indice 179 : 3 mois au maximum de période initiale, et 5 mois au maximum renouvellement inclus.

### 4. Détermination des modalités de prise en compte des activités antérieures, piges et/ou CDD, dans la période d'essai

Les piges et/ou périodes de contrats à durée déterminée (non suivies immédiatement d'engagement en contrat à durée indéterminée et sauf dispositions légales plus favorables) effectuées dans les 6 mois qui précèdent l'embauche sont prises en compte au titre de la période d'essai aux conditions ci-après.

Le salaire brut cumulé des activités antérieures ainsi définies sera divisé par le salaire brut minimum conventionnel mensuel à temps plein de l'emploi sur lequel l'embauche est effectuée.

Le résultat obtenu, s'il est égal ou supérieur à 0,5, entraînera une réduction de 1/2 mois de la durée maximale de la période d'essai, et s'il est égal ou supérieur à 1 une réduction de 1 mois ; et ainsi de suite mais dans la limite de la moitié de la durée maximale de la période d'essai, renouvellement inclus telle que fixée au présent accord pour l'emploi considéré (cf. tableau).

ACTIVITÉ ANTÉRIEURE (RÉSULTAT)	RÉDUCTION DE LA PÉRIODE D'ESSAI (*)
< 0,5	Pas de réduction
0,5 <= résultat < 1	Réduction 1/2 mois
1 <= résultat < 1,5	Réduction 1 mois
1,5 <= résultat < 2	Réduction 1 mois et demi
2 <= résultat < 2,5	Réduction 2 mois
2,5 <= résultat	Réduction 2 mois et demi
(*) Dans la limite de la moitié de la durée de la période d'essai.	

## 5. Renouvellement de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-21 du code du travail, il est convenu la possibilité de renouveler la période d'essai, aux conditions et dans les limites de durée fixées au présent accord.

La durée de la période d'essai initiale ainsi que la possibilité de renouveler cette période d'essai, en vertu du présent accord et dans les limites qui y sont fixées, doit être portée au contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Le renouvellement de la période d'essai ne se présume pas à l'issue de la période initiale. La partie qui se prévaut de cette possibilité doit effectuer auprès de l'autre partie une notification écrite du renouvellement : lettre remise en main propre, lettre recommandée ou tout autre moyen écrit tel qu'un message électronique avec avis de réception à l'adresse du salarié.

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai avant l'expiration de celle-ci, dernier jour compris, mais en ne respectant pas intégralement le délai de prévenance instauré à l'article L. 1221-25, le salarié a droit à une rémunération correspondant à celle qu'il aurait perçue pendant la partie de la période de prévenance qui n'est pas effectuée.

## 6. Accompagnement des périodes d'essai

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de l'accompagnement des périodes d'essai, afin de donner les meilleures chances de réussite aux recrutements en favorisant les évaluations partagées et le dialogue, tout au long de la période d'essai, renouvellement éventuel inclus.

Par conséquent, il est préconisé par les partenaires sociaux d'instaurer au moins un entretien entre un représentant de l'employeur, si possible décisionnaire de l'embauche, et le salarié concerné pendant la période d'essai initiale, et un autre entretien pendant son renouvellement, le cas échéant.

## 7. Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de sa décision d'extension (ou le jour même si cette décision est publiée le premier jour du mois). Les signataires de cet accord visent par conséquent expressément l'obtention d'une décision d'extension de cet accord, en raison même de cette modalité d'entrée en vigueur convenue entre eux. Les signataires s'engagent à soutenir la demande d'extension qui sera déposée par la plus diligente des parties signataires.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### Organisations patronales :

SIRTI ;  
CNRA ;  
FFRC ;  
SNRL ;  
SNRC.

**Syndicats de salariés :**

SNJ ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3276

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES**  
**(Personnel)**

AVENANT N° 14 DU 15 JUIN 2011  
MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : ASET1150955M  
IDCC : 1794

**Article unique**

La convention collective nationale du 9 décembre 1993 et le contrat type de prévoyance sont modifiés comme suit :

L'article 15 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, relatif à l'indemnité de licenciement, est modifié comme suit :

Les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> alinéas sont désormais libellés comme suit :

« Le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive au sein de la même entreprise que celle qui l'employait à la veille du passage dans ce dispositif bénéficie d'une indemnité de licenciement calculée sur la base des appointements reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à temps plein.

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, à partir de l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, l'indemnité de licenciement est remplacée par l'allocation de départ en retraite, à moins qu'elle ne soit supérieure à cette dernière. »

L'article 17 de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, relatif au départ à la retraite, est modifié comme suit :

Les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas sont désormais libellés comme suit :

« Le membre du personnel, quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge visé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, reçoit, s'il compte au moins 2 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises appliquant la présente convention, une allocation de départ en retraite.

Il en est de même pour un salarié partant à la retraite avant cet âge, en vertu des articles L. 351-1-1 ou L. 351-1-3 ou L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale ou de l'article L. 742-3 du code rural, relatifs aux mesures concernant les "carrières longues", les "travailleurs handicapés", et la "pénibilité". »

Le 4<sup>e</sup> alinéa est inchangé.

Le 5<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit :

« La part fixe est au minimum égale à 2,76 fois le montant de la RMMG 1A, visée à l'annexe IV à la présente convention. »

Les 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> alinéas sont inchangés.

Le 8<sup>e</sup> alinéa est libellé comme suit :

« Par ailleurs, rentrent dans la durée des services pris en compte pour calculer la part variable les années restant à courir entre la date du départ en retraite et l'âge auquel l'intéressé aurait pu prétendre à une retraite à taux plein sans condition de durée d'assurance (âge visé au 1<sup>o</sup> de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale), dans la limite d'un nombre d'années n'excédant pas l'ancienneté réelle. »

Le 9<sup>e</sup> alinéa est inchangé.

Le 10<sup>e</sup> alinéa est modifié comme suit : « Pour le salarié qui exerce une activité à temps partiel dans le cadre de la retraite progressive, les appointements annuels pris en considération pour le calcul de l'allocation de départ en retraite sont reconstitués pour correspondre à ceux qu'il aurait perçus pour un même travail à plein temps. »

Les 11<sup>e</sup> et 12 alinéas sont supprimés.

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 2, du titre II, du contrat type de prévoyance est modifié comme suit :

Dans le 1<sup>er</sup> alinéa, les termes : « âgé de moins de 65 ans » sont supprimés.

Dans le paragraphe intitulé « Situations particulières », le *b* relatif au salarié âgé de plus de 65 ans est supprimé.

Le paragraphe « Situations particulières », désormais composé d'un alinéa unique, s'intitule : « Situation particulière : reprise de travail à temps partiel ».

Fait à Paris, le 15 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AEGPIRC.

**Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CFE-CGC.

Brochure n° 3276

**Convention collective nationale**

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES  
(Personnel)**

---

AVENANT DU 15 JUIN 2011

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : ASET1150956M

IDCC : 1794

La délibération n° 12 intitulée : « Conditions d'application de l'article 17 de la convention » est supprimée.

Fait à Paris, le 15 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AEGPIRC.

**Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

SPOR CFTC ;

IPRC CFE-CGC.

**Accord professionnel**  
**SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**  
**ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF**  
**(11 octobre 1993)**

AVENANT N° 1 DU 17 MARS 2011  
À L'ACCORD DU 19 AVRIL 2010 RELATIF À LA CPNEFP  
ET À SES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES  
NOR : ASET1150992M

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

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

Les articles 1.2 et 1.5 de l'accord de branche 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) sont modifiés comme suit :

« Article 1.2

*Composition, organisation et périodicité des réunions*

Article 1.2.1

*Réunions plénières*

La CPNEFP comprend 20 membres : 10 représentants du collège employeurs de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (soit 2 représentants par organisation).

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par 1 suppléant. La présence des 2 représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence de 1 représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne 10 titulaires et 5 suppléants. La présence des 10 représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des 5 représentants suppléants du collège employeur.

Le nombre de réunions plénières est fixé à deux réunions par semestre.

En cas de saisine par l'UNIFED ou par une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, le bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le président et le président adjoint. »

#### « Article 1.5

##### *Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail*

##### Frais de transport, d'hébergement et de repas

Les frais de déplacements, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240 € pour chacun des représentants titulaires (ou des représentants suppléants lorsque ces derniers siègent en cas d'absence d'un représentant titulaire) des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pour chacune des réunions plénières de la CPNEFP, des réunions du bureau, des missions de représentation (6 par an) et des réunions des groupes de travail (dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an), cela sur la base d'un exemplaire original des feuilles de présence de ces réunions qui sera adressé au secrétariat administratif et technique de la CPNEFP.

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

##### Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions prévues aux articles 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3 et 1.2.4, tout comme le temps de préparation accordé dans les conditions définies ci-dessus (réunions plénières) est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNEFP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche siégeant aux réunions plénières de la CPNEFP, au bureau, aux groupes de travail et aux missions de représentation. Les demandes sont accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière, la réunion du bureau, du groupe de travail ou la mission de représentation. Cette indemnisation est calculée sur la base de 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 175 €. Cette prise en charge se fait sur la base des feuilles de présence de ces réunions qui seront adressées au secrétariat administratif et technique de la CPNEFP.

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec avis de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNEFP avant le 31 décembre de l'année civile concernée, la date figurant sur le courrier d'envoi de la demande faisant foi. »

#### Article 2

##### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.



### **Article 3**

#### *Date d'effet*

L'entrée en vigueur du présent avenant est, en principe, suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

A ce titre, il devrait prendre effet à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Toutefois, compte tenu de l'absence d'incidence budgétaire à la charge des divers financeurs, les signataires du présent avenant conviennent d'en appliquer les dispositions dès sa signature, sous réserve des règles en vigueur en matière d'exercice du droit d'opposition.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de les rendre accessibles à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

### **Article 5**

#### *Révision. – Dénonciation*

S'agissant d'un avenant qui s'intègre à l'accord initial, les modalités de révision et dénonciation prévues dans cet accord (articles 8 et 9) s'appliquent.

### **Article 6**

#### *Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNIFED.

#### **Syndicats de salariés :**

FSS CFTC ;

FSS CFDT.

Brochure n° 3268

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 951. – ENTREPRISES**  
**DE SPECTACLES VIVANTS**  
**(Théâtres privés)**

ACCORD DU 25 MAI 2011  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES  
NOR : ASET1150981M  
IDCC : 951

Entre :

Le SDTP,

D'une part, et

Le SNAPAC ;

Le SYNPTAC CGT ;

Le SFA CGT ;

Le FASAP ;

Le SNLA FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations signataires ont décidé de modifier la grille des salaires minima au 1<sup>er</sup> juin 2011, en appliquant une augmentation de 2,10 %.

La grille des salaires minima ainsi obtenue au 1<sup>er</sup> juin 2011 est annexée au présent protocole.

Les organisations signataires de ce présent protocole conviennent de demander l'extension de cet accord « Salaires ».

Fait à Paris, le 25 mai 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Salaires minima applicables à partir du 1<sup>er</sup> juin 2011 (+ 2,10 %)

Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

Par heure : 9,00 € ; par mois : 1 365,00 €.

(En euros.)

CATÉGORIE	THÉÂTRES jusqu'à 200 places		THÉÂTRES 201 à 500 places		THÉÂTRES plus de 500 places	
	Heure	Mois	Heure	Mois	Heure	Mois
<b>Techniciens</b>						
Machiniste, accessoiriste, menuisier tapissier, serrurier, électricien d'en- tretien	10,82	1 641,07	10,82	1 641,07	12,56	1 904,98
Brigadier	11,01	1 669,89	11,01	1 669,89	12,82	1 944,41
Brigadier chef	11,96	1 813,97	11,96	1 813,97	13,88	2 105,18
Sous-chef	13,74	2 083,95	13,74	2 083,95	15,99	2 425,20
Chef	15,39	2 334,20	15,39	2 334,20	17,83	2 704,28
Régisseur	10,82	1 641,07				
Régisseur son, lumière ou scène	11,96	1 813,97	12,97	1 967,16	15,85	2 403,97
Régisseur général	11,96	1 813,97	15,85	2 403,97	19,79	3 001,55
Directeur de scène					19,88	3 015,20
Régisseur stagiaire ou adjoint					10,82	1 641,07
Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est porté par représentation à 18,12 €.           Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est porté par représentation à 24,42 €.           Le taux de l'indemnité de restauration est porté à 14,23 €.           Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à 0,59 €.						

(En euros.)

CATÉGORIE	TOUS LES THÉÂTRES
<b>Habilleuses, couturières</b>	
Habilleuse :	
– par heure	10,82
– par mois	1 641,07
Couturière :	
– par heure	11,96
– par mois	1 813,97
Chef habilleuse, chef couturière :	
– par heure	12,96
– par mois	1 965,64

CATÉGORIE	TOUS LES THÉÂTRES
Chef costumière :	
– par heure	14,03
– par mois	2 127,93
<b>Employés du spectacle</b>	
Caissière de location :	
– par heure	9,00
– par service (3 heures)	27,00
– par mois	1 365,00
Caissière de bureau :	
– par heure	9,00
– par service (3 heures)	27,00
Contrôleur en second :	
– par heure	9,00
– par service (3 heures)	27,00
Contrôleur chef :	
– par heure	9,19
– par service (3 heures)	27,57
Postier, contrôleur, inspecteur de salle :	
– par heure	9,00
– par service (3 heures)	27,00
Ouvreuse :	
– par heure	9,00
– par service (3 heures)	27,00
Dame de vestiaire :	
– par heure	9,00
– par service (4 heures)	36,00

(En euros.)

CATÉGORIE	THÉÂTRE jusqu'à 400 places par représentation	THÉÂTRE plus de 400 places par représentation	SAISON 6 mois minimum 30 représentations par mois
<b>Artistes dramatiques</b>			
Utilités ou rôle de figuration	49,49	49,49	1 287,05
Petit rôle de moins de 13 lignes	63,70	63,70	1 425,68
Doublure et rôle de 14 à 30 lignes	63,70	63,70	1 710,79
Rôle de 31 à 150 lignes	63,70	69,60	1 881,87
Rôle de plus de 150 lignes	77,08	83,42	2 252,54
Indemnité de répétition par service de 4 heures	36,00		

(En euros.)

CATÉGORIE	PAR REPRÉSENTATION	LONGUE DURÉE 9 mois minimum 30 représentations par mois
<b>Artistes lyriques et des chœurs</b>		
Utilités ou rôle de figuration	49,49	1 287,05
3 <sup>e</sup> emploi ou artiste lyrique d'ensemble et double	73,31	2 052,68
2 <sup>e</sup> emploi	91,64	2 565,83
1 <sup>er</sup> emploi comique et comédie	100,78	2 822,41
1 <sup>er</sup> emploi chant	110,87	3 104,67
<b>Artistes chorégraphiques</b>		
Utilités ou rôle de figuration	49,49	1 287,05
Elève (*)	63,70	1 330,62
Artiste de ballet ou artiste chorégraphique d'ensemble	73,31	2 052,68
Sujet	91,64	2 565,83
Premier danseur (ne dansant pas dans les ensembles)	100,78	2 822,41
Etoile, attraction	De gré à gré	De gré à gré
<b>Musiciens</b>	90,24 (**)	
(*) Exclusivement pour les théâtres entretenant une école de danse, – 15 ans pour les filles et – 16 ans pour les garçons, – 20 % effectif total danseurs.		
(**) Hors pourcentages de majoration applicables.		

(En euros.)

CATÉGORIE	PAR REPRÉSENTATION	< 3 MOIS	> 3 MOIS
<b>Artistes de revue</b>			
Mannequin habillé	63,70	1 290,57	1 287,05
Mannequin nu	63,70	1 339,92	1 287,05
Danseur	72,18	2 023,17	1 819,09
Rôle	84,48	2 371,62	2 132,52

(En euros.)

CATÉGORIE	PAR REPRÉSENTATION
<b>Artistes de variétés</b>	
Numéro à 1 artiste	115,36
Numéro à 2 artistes	192,05
Numéro à 3 artistes	307,29
Par personne supplémentaire	76,88
Assistant d'attraction	76,88

### **Artistes dramatiques, lyriques et chorégraphiques**

Répétition de nuit :

De minuit à 1 heure : 25 % du montant du salaire pour un service de répétition + frais de transport remboursés.

Au-delà de 1 heure, par heure (non divisible) : 200 % du montant du salaire par service de répétition.

L'indemnité de doublure est fixée comme suit : 15 % du salaire minimum de la catégorie la plus élevée des artistes dramatiques (pour artiste dramatique, lyrique ou chorégraphique).

L'indemnité de costume est fixée comme suit :

*a) Hommes*

Habit ou tenue de soirée : 15 % du salaire minimum de la catégorie la plus élevée des artistes dramatiques.

Tenue de ville : 10 % du salaire minimum de la catégorie la plus élevée des artistes dramatiques.

Plafond jusqu'auquel cette rémunération est due : 200 % du salaire minimum de la catégorie la plus élevée des artistes dramatiques.

*b) Femmes*

Tous costumes : 15 % du salaire minimum de la catégorie la plus élevée des artistes dramatiques.

Plafond jusqu'auquel cette rémunération est due : 200 % du salaire minimum de la catégorie la plus élevée des artistes dramatiques.

*c) Danse*

Chaussons, tutus, tenues de répétition : 10 % de salaire minimum de la catégorie la plus élevée.

Brochure n° 3049

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORTS**  
**ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

AVENANT N ° 5 DU 16 NOVEMBRE 2010

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150966M

IDCC : 1557

Le présent avenant a pour objet d'organiser le maintien des garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres de la convention collective nationale du commerce des articles de sport et équipements de loisirs, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, étendu par arrêté du 7 octobre 2009.

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

*Portabilité des droits de prévoyance complémentaire*

Avant la partie « Mise en œuvre du régime » de l'accord du 28 janvier 1994, une troisième partie est créée :

« III. – Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre des dispositions prévues aux garanties incapacité temporaire de travail pour les non-cadres et les cadres ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance définies à l'article L. 911.1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> mars 2011.

#### Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini aux titres de chaque garantie du régime de prévoyance des non-cadres et des cadres, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

#### Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation (pré-financement par les salariés en activité et par les entreprises) dans le cadre des cotisations fixées au régime de prévoyance, modifiées en dernier lieu par l'avenant n° 4 du 16 novembre 2010.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1<sup>er</sup> mars 2011) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement.

Les organismes désignés (AG2R Prévoyance et OCIRP pour la garantie rente éducation) établissent un suivi technique spécifique de la charge de la portabilité.

#### Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires.

Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »



## **Article 2**

*Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> mars 2011.

## **Article 3**

*Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes à l'expiration du délai d'opposition.

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

Fait à Paris, le 16 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FPS ;

DICA.

### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3049

**Convention collective nationale**

IDCC : 1557. – **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORTS  
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

---

AVENANT N° 6 DU 10 FÉVRIER 2011

RELATIF À LA DÉSIGNATION DES ORGANISMES ASSUREURS

NOR : ASET1150967M

IDCC : 1557

Le présent avenant a pour objet de reconduire la désignation des organismes assureurs des garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres instauré par l'avenant du 28 janvier 1994 dans la branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs.

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

*Reconduction de la désignation d'AG2R Prévoyance  
et de l'OCIRP en tant qu'organismes assureurs*

Est reconduite par le présent avenant, la désignation des organismes assureurs :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP), sise 61, rue Taitbout, 75009 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties prévues par l'avenant du 28 janvier 1994 (décès, à l'exclusion de la garantie rente éducation, frais d'obsèques, incapacité, invalidité) ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur de la garantie rente éducation.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

**Article 2**

*Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes à l'expiration du délai d'opposition.

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

Fait à Paris, le 10 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FPS ;  
DICA.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110300-000811

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---