

# 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° 2011/39 DU 22 OCTOBRE 2011

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé .....	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....	132

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/39

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Bâtiment (ouvriers [Pays de la Loire])</b> : accord du 6 juillet 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> octobre 2011.....	4
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie</b> : avenant n° 2 du 17 mars 2011 à l'accord du 17 décembre 2007 relatif aux classifications.....	6
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Vaucluse])</b> : avenant du 15 juin 2011 relatif à la rémunération des jeunes préparant un BP de boulanger.....	8
<b>Commerce de gros</b> : avenant n° 2 du 21 décembre 2010 à l'accord du 14 décembre 1994 relatif à la création d'un OPCA.....	10
<b>Désinfection, désinsectisation et dératisation (entreprises)</b> : accord du 28 juin 2011 relatif à l'actualisation de la convention collective.....	15
<b>Fleuristes et animaux familiers</b> : adhésion par lettre du 30 août 2011 du SYNAPSES à la convention et à tous ses accords et avenants.....	23
<b>Fonds d'assurance (formation des salariés des PME)</b> : adhésion par lettre du 8 septembre 2011 de la CGT à l'accord du 6 juillet 2011.....	25
<b>Formation professionnelle tout au long de la vie (OPCALIA)</b> : adhésion par lettre du 8 septembre 2011 de la CGT à l'accord du 11 juillet 2011.....	26
<b>Golf</b> : avenant n° 55 du 23 juin 2011 relatif à la prévoyance des salariés non cadres.....	27
<b>Habitat (protection [PACT et ARIM])</b> : accord du 17 mai 2011 modifiant les accords formation des 9 mars 2005, 30 novembre 2006 et 26 mai 2009 relatif à l'OPCA.....	28
<b>Hôtellerie, restauration (Corse)</b> : avenant n° 1 du 11 mai 2011 à l'accord du 19 février 2009 relatif à la conciliation préventive des conflits au travail.....	30
<b>Hôtellerie, restauration (Corse)</b> : avenant n° 2 du 11 mai 2011 à l'accord du 11 juillet 2007 relatif à la commission paritaire.....	32
<b>Hôtellerie, restauration (Corse)</b> : avenant n° 3 du 29 juin 2011 à l'accord du 11 juillet 2007 relatif à la commission paritaire.....	34
<b>Menuiseries, charpentes</b> : accord du 15 juin 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs.....	36
<b>Métallurgie (Charente-Maritime)</b> : accord du 27 juin 2011 relatif aux taux de garantie annuels et à la valeur du point.....	45

	<u>Pages</u>
<b>Métallurgie (Flandres-Douaisis) : accord du 7 septembre 2011 relatif à la période d’essai, à l’indemnité de licenciement et à la retraite.....</b>	50
<b>Métallurgie (Flandres-Douaisis) : accord du 7 septembre 2011 relatif aux salaires (TGA, RMH) et primes.....</b>	60
<b>Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) : avenant du 18 juillet 2011 relatif à la mensualisation.....</b>	73
<b>Pâtisserie : accord du 20 juillet 2011 relatif à la désignation d’un OPCA .....</b>	94
<b>Prévention et sécurité (entreprises) : avenant n° 1 du 4 juillet 2011 à l’accord du 10 juin 2002 relatif à la prévoyance .....</b>	96
<b>Régime social des indépendants (employés et cadres) : avenant n° 1 du 10 décembre 2009 relatif aux indemnités de transport.....</b>	114
<b>Régime social des indépendants (employés et cadres) : avenant n° 2 du 16 décembre 2010 relatif à la convention .....</b>	117
<b>Régime social des indépendants (employés et cadres) : avenant n° 3 du 16 décembre 2010 relatif au compte épargne-temps.....</b>	119
<b>Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 16 décembre 2010 relatif à l’accompagnement social .....</b>	121
<b>Régime social des indépendants (praticiens-conseils) : avenant n° 1 du 27 janvier 2010 relatif au compte épargne-temps.....</b>	127
<b>Services d’eau et d’assainissement (entreprises) : avenant n° 12 du 30 juin 2011 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires.....</b>	129

Brochure n° 3343

**Convention collective régionale**

**IDCC : 2625. – BÂTIMENT  
(Pays de la Loire)  
Ouvriers**

**ACCORD DU 6 JUILLET 2011  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2011**

NOR : ASET1151282M

IDCC : 2625

Entre :

L'union régionale CAPEB des Pays de la Loire ;

La fédération française du bâtiment des Pays de la Loire ;

La fédération Ouest SCOP BTP,

D'une part, et

L'union régionale CFDT construction bois des Pays de la Loire ;

La section fédérale régionale FO des Pays de la Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Indemnités de transports. – Trajets*

En application du chapitre I<sup>er</sup> « Petits déplacements », titre VIII, de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 d'autre part, et en application de l'article II-6 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment des pays de la Loire du 1<sup>er</sup> décembre 2006 (étendue par arrêté ministériel du 21 décembre 2007, parue au *Journal officiel* du 3 janvier 2008) et son avenant n° 1, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de transports et trajets des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-après.

NATURE des indemnités	ZONE							
	1-A 0 à 5 km	1-B 5 à 10 km	2 10 à 20 km	3 20 à 30 km	4 30 à 40 km	5 40 à 50 km	6 50 à 65 km	7 65 à 80 km
Trajet	0,47	0,65	1,85	3,98	4,98	5,96	6,70	7,97
Transport	0,73	0,93	3,62	6,84	10,47	15,59	16,71	20,22

## Article 2

### *Indemnités de repas*

En application du chapitre I<sup>er</sup> « Petits déplacements », titre VIII, de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 d'autre part, et en application de l'article II-6 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment des pays de la Loire du 1<sup>er</sup> décembre 2006 (étendue par arrêté ministériel du 21 décembre 2007, parue au *Journal officiel* du 3 janvier 2008) et son avenant n° 1, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé que le montant de l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-atlantique, Mayenne, Sarthe et Vendée, est fixé à 8,57 €.

A titre dérogatoire, il demeure fixé à 8,99 € pour le département du Maine-et-Loire.

## Article 3

### *Application*

Le présent barème des indemnités de petits déplacements « Repas. – Transports. – Trajets » entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

## Article 4

### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

## Article 5

### *Demande d'extension*

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Nantes, le 6 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE  
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

AVENANT N° 2 DU 17 MARS 2011

À L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2007 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1151281M

IDCC : 567

Entre :

La fédération française de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent,

D'une part, et

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

La fédération de la métallurgie CGT-FO ;

La fédération de la métallurgie CFTC ;

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Les parties au présent avenant conviennent de modifier l'article 6 « Diplômes, certificats, attestations » de l'avenant du 17 décembre 2007 ainsi qu'il suit :

il est ajouté la mention « titres » à la suite de l'article 6 « Diplômes, certificats, attestations ».

Il est ajouté à la suite du paragraphe unique préexistant :

« Indépendamment des niveaux de formation qui doivent être pris en compte dans la classification, les salariés titulaires à l'embauche de certification de qualification professionnelle (CQP) ou de validation des acquis par l'expérience (VAE) verront ces certificats reconnus dans le classement. »

Le paragraphe suivant :

« Le titulaire d'un titre de vendeur-conseil en bijouterie, joaillerie, horlogerie qui est embauché pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2, échelon 1, et accède au niveau 2, échelon 3, à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

**AVENANT DU 15 JUIN 2011**  
**RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES JEUNES PRÉPARANT**  
**UN BREVET PROFESSIONNEL DE BOULANGER**  
**(VAUCLUSE)**  
NOR : ASET1151280M  
IDCC : 843

Entre :

Le groupement professionnel des artisans boulangers et boulangers-pâtisseries du Vaucluse,

D'une part, et

L'UD CGT ;

L'UD CGT-FO ;

L'UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent un avenant applicable dans le département du Vaucluse à la convention collective nationale du 19 mars 1976.

**PRÉAMBULE**

Attachés au dispositif de la formation en alternance et notamment à l'apprentissage, et dans le souci d'inciter les jeunes à acquérir un diplôme supérieur au niveau V, les partenaires sociaux de la boulangerie du Vaucluse décident de fixer la rémunération minimale des jeunes préparant un BP de boulanger.

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

La rémunération minimale des jeunes préparant un BP de Boulanger est déterminée de la manière suivante :

	16 À 17 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 <sup>re</sup> année	55 % du Smic	65 % du Smic	80 % du Smic
2 <sup>e</sup> année	65 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic

## **Article 2**

La rémunération minimale des jeunes préparant un BP boulanger ainsi déterminée est applicable aux contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

## **Article 3**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant.

Fait à Avignon, le 15 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

AVENANT N° 2 DU 21 DÉCEMBRE 2010  
À L'ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 1994 RELATIF À LA CRÉATION D'UN OPCA

NOR : ASET1151303M

**PRÉAMBULE**

Par accord du 14 décembre 1994, l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) Intergros a été constitué par la CGI et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national. Cet accord a fait l'objet d'un premier avenant conclu le 6 février 1995.

Conformément à l'article 43 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 « relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie », codifié à l'article L. 6332-1 du code du travail, les parties ont engagé des négociations en vue de conclure un avenant à l'accord précité afin de solliciter un nouvel agrément ministériel.

Après accord unanime des organisations signataires ou adhérentes à l'accord du 14 décembre 1994 visé ci-dessus, les parties se sont réunies afin de procéder à la révision dudit accord, et ce, afin de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives issues de la loi du 24 novembre 2009.

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

*Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de réviser les articles 2, 3, 8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tel qu'amendé par l'avenant du 6 février 1995 dans le but de demander un nouvel agrément pour Intergros selon les dispositions prévues par la loi du 24 novembre 2009 et de ses décrets.

A compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les articles 2, 3, 8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tels qu'amendés par l'avenant du 6 février 1995, cesseront donc de recevoir application et seront remplacés par les dispositions figurant à l'article 2 ci-dessous.

Les autres dispositions de l'accord du 14 décembre 1994, telles qu'amendées par l'avenant du 6 février 1995, sont inchangées et demeurent en vigueur.

**Article 2**

*Articles révisés*

Le présent avenant annule et remplace les articles 2, 3, 8 et 9 de l'accord du 14 décembre 1994, tels qu'amendés par l'avenant du 6 février 1995, dans les conditions suivantes.

## « Article 2 (nouveau)

### *Objet*

Intergros a pour objet la réalisation des missions suivantes :

- contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises relevant de son champ de compétences et de leurs salariés ;
- mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés, des jeunes et des demandeurs d'emplois ;
- coordonner et développer tous les moyens de formation professionnelle capables de satisfaire les besoins des branches professionnelles relevant de son champ d'application ;
- déterminer les mesures et les actions de formation pouvant répondre aux objectifs contenus dans les accords de branches professionnelles ;
- mettre en œuvre les moyens d'atteindre les objectifs définis par les partenaires sociaux au sein des différentes commissions paritaires compétentes des branches d'activité ;
- concourir à la réalisation d'interventions répondant aux besoins des branches professionnelles intéressant la formation professionnelle, la professionnalisation, l'apprentissage, le tutorat, l'acquisition des savoirs fondamentaux, l'égalité professionnelle et participer à la promotion des métiers ;
- recueillir et diffuser les informations relatives au droit de la formation professionnelle et aux moyens qui lui sont attachés, selon les besoins des professions et les intérêts des entreprises et des salariés ;
- établir, dans le cadre de sa compétence, les relations avec les établissements de formations et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'européen ou international ;
- informer et sensibiliser les branches, les entreprises et leurs salariés. Accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle et exercer en conséquence une activité de conseil, d'études et de recherches pédagogiques susceptibles de les aider à élaborer leur plan de formation ;
- participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux très petites, petites et moyennes entreprises, notamment l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement, l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés, l'aide à l'ingénierie d'actions type GPEC ;
- assurer une représentation au niveau territorial permettant d'assurer des services de proximité notamment à destination des très petites, petites et moyennes entreprises ;
- percevoir et gérer en conséquence l'ensemble des contributions financières des entreprises destinées à cet usage ;
- recueillir toute contribution quels que soient sa nature et son objet en application des accords de branche ;
- prendre en charge et financer selon les priorités :
  - les dépenses des entreprises relatives aux contrats de professionnalisation, aux périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation ;
  - les dépenses des entreprises relatives aux actions de formation professionnelle continue ;

- les dépenses liées aux rôles et missions des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- les actions liées à la VAE, au bilan de compétences, au tutorat, aux certificats de qualification professionnelle,
  - et, plus généralement, prendre en charge toutes les dépenses des actions de formation professionnelle conformes à la législation en vigueur ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, de l'Etat, du fond social européen, des régions et de Pôle emploi, favorisant la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- veiller à ce que l'ensemble des buts et moyens définis sous sa responsabilité soit conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Article 3 (nouveau)

#### *Forme juridique et gestion*

La gestion de l'OPCA du commerce de gros et du commerce international est confiée à une association dénommée Intergros, dont les statuts sont joints en annexe du présent accord.

Cet organisme, doté de la personnalité morale, est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901. Il est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque confédération syndicale de salariés reconnue représentative au plan national, membre actif d'Intergros, dispose de trois représentants qui constituent le collège salariés.

Ces représentants du collège salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant.

L'organisation patronale signataire du présent accord désigne un nombre égal de représentants qui constitue le collège employeurs.

### Article 8 (nouveau)

#### *Ressources d'Intergros*

Les ressources d'Intergros sont constituées par :

- les versements des employeurs au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue notamment :
    - les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés ;
    - les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés ;
    - les contributions au titre du plan de formation des employeurs occupant cinquante salariés et plus ;
  - les contributions au titre de la professionnalisation ;
  - les contributions financières du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) au titre de la péréquation et/ou au titre du financement d'actions de formation ;
  - les contributions financières de l'Etat, des régions ou des collectivités locales ;
  - les produits financiers de placement ;
  - les emprunts ;
  - les dons et legs ;
- et d'une façon générale toute ressource entrant dans le cadre juridique régissant les organismes paritaires collecteurs agréés.

## Article 9 (nouveau)

### *Sections professionnelles paritaires*

Sans préjudice des sections financières créées par référence aux obligations légales de gestion distincte des catégories définies par l'agrément de l'Etat, sous réserve des dispositions prévues à l'article R. 6332-16 du code du travail relatives notamment aux contributions des employeurs occupant moins de 50 salariés au titre du plan de formation, des sections professionnelles paritaires sont, en tant que de besoin, constituées par le conseil d'administration d'Intergros. Le champ d'intervention des sections professionnelles paritaires est national.

Le conseil d'administration d'Intergros arrête les règlements intérieurs des conseils de gestion des sections professionnelles paritaires d'Intergros. Il détermine les compétences, le champ d'intervention et plus généralement les règles de fonctionnement des sections professionnelles paritaires. Il assure le contrôle et valide sous sa responsabilité les décisions des sections professionnelles paritaires. »

## Article 3

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 4

### *Révision*

Le présent avenant, de même que l'accord du 14 décembre 1994, tel qu'amendé par l'avenant du 6 février 1995, peuvent être révisés selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

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

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

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent avenant et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

## Article 5

### *Demande d'agrément*

Les parties signataires engageront sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément de l'OPCA Intergros.

## Article 6

### *Publicité*

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

Fait à Paris, le 21 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

CGI.

### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;



CFE-CGC agricole ;  
FEC CGT-FO ;  
FGTA FO ;  
FG FO ;  
CGT Commerce ;  
FNCB CFDT ;  
CFE-CGC BTP.

Brochure n° 3260

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1605. – ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,  
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

ACCORD DU 28 JUIN 2011

RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1151278M

IDCC : 1605

Entre :

La chambre syndicale des entreprises de désinfection, désinsectisation et dératisation (CS3D),

D'une part, et

La FNST CGT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEETS CGT-FO ;

La FS CFDT ;

La CFTC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de cet accord les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. L'actualisation des articles : 1<sup>er</sup>, 8, 9, 15, 24, 25, 26, 28, 29, 32, 33 et 35.

« Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application*

La présente convention collective des industries de désinfection, désinsectisation, dératisation règle les relations de travail entre les salariés et les employeurs dans les entreprises dont l'activité principale consiste en la mise en œuvre de produits antiparasitaires et désinfectants et répertoriés sous la rubrique 8129A de la nomenclature NAF 2008. »

« Article 8

*Embauchage*

Tout engagement sera confirmé par une lettre ou un contrat stipulant notamment :

– l'emploi et sa définition ;

– la classification et le niveau y afférent ;

- les appointements mensuels sur la base de l'horaire pratiqué et éventuellement les autres rémunérations ;
- la période d'essai ;
- le cas échéant, toute indication particulière concernant l'activité de l'intéressé dans l'entreprise.

Toute modification ultérieure de l'un des éléments ci-dessus fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où le refus d'une telle modification entraînerait une rupture du contrat de travail, l'imputabilité de la rupture sera déterminée par application de la législation en vigueur.

Au moment de l'embauche, le salarié est informé de l'existence de la convention collective nationale, des textes conventionnels et des règlements applicables dans l'entreprise ou l'établissement (règlement intérieur...).

Dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, toute embauche comportera la définition précise de son motif.

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées répondront aux conditions fixées par les textes légaux et réglementaires applicables. »

#### « Article 9

##### *Période d'essai*

La période d'essai ne se présume pas. Pour exister, elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour les employés et ouvriers, groupe 1 ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, groupe 2 ;
- 3 mois pour les cadres, groupe 3.

Elle pourra être renouvelée une seule fois pour une durée au plus égale à la durée initiale par accord écrit et accepté par les parties avant l'expiration de la première période, notamment lorsque ce renouvellement permettra au salarié d'acquérir une formation-adaptation indispensable.

En cas de rupture de l'essai par l'employeur, celui-ci doit respecter un délai de prévenance :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque c'est le salarié qui met fin à l'essai, il doit respecter un délai de prévenance de 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, et 48 heures au-delà de 8 jours de présence. »

#### « Article 15

##### *Négociation annuelle et commissions paritaires*

En ce qui concerne la révision des minima conventionnels, les syndicats représentatifs au plan national participent à la négociation annuelle, à raison de deux délégués maximum par organisation syndicale. Il en est de même pour la participation aux commissions paritaires.

Durant leur participation à la négociation annuelle et aux commissions paritaires et dans la limite de deux journées complètes, l'une réservée à la préparation, l'autre à la négociation, ces délégués conservent le bénéfice de leur rémunération habituelle.

Les frais de déplacements afférents à cette négociation seront pris en charge de la même manière, dans les limites arrêtées par les parties par voie d'accord.

Pour les délégués de province, les temps de trajets font l'objet d'une contrepartie conformément aux règles applicables. »

#### « Article 24

##### *Travail du dimanche et jours fériés*

(Réunion de l'article 24 et de l'ancien article 35)

Les jours fériés sont ceux qui sont déterminés par la législation en vigueur.

Les jours fériés chômés sont payés – sauf s'ils tombent un jour de repos habituel – à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté révolus et ayant accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le jour férié, sauf absence autorisée.

Ces conditions d'ancienneté et de présence ne sont pas requises pour le 1<sup>er</sup> mai.

Les salariés travaillant exceptionnellement le dimanche et les jours fériés, autres que le 1<sup>er</sup> mai, auront droit en plus de leur rémunération mensuelle à une majoration de rémunération égale à 100 % des heures qu'ils ont effectuées ces jours-là.

Cette majoration inclut tous les avantages financiers relatifs au travail desdits jours, et ne porte pas préjudice au droit des salariés au repos hebdomadaire. »

#### « Article 25

##### *Travail de nuit*

L'activité est diurne et/ou nocturne.

Dans les entreprises dont l'activité est normalement diurne, en raison des servitudes inhérentes à l'emploi, des salariés pourront être appelés à travailler de nuit, non systématiquement. Le recours au travail de nuit est occasionnel, voire exceptionnel.

Par travail de nuit, il faut entendre toute activité professionnelle effectuée entre 21 heures et 6 heures.

Celui-ci doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer des services de maintenance ou des interventions d'urgence chez les clients ou dans les entreprises.

Les travaux ainsi exceptionnellement effectués pendant la nuit comme ci-dessus définis feront l'objet d'une majoration de 50 % de ces heures de nuit. »

#### « Article 26

##### *Astreintes*

Dans le cas où un salarié doit demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail de service de l'entreprise, et, qu'étant libre de l'utilisation de son temps, il doit juste rester joignable, il est dit d'astreinte et ne doit pas être considéré comme travaillant effectivement. La période d'astreinte doit être distinguée du temps de travail effectif.

Dès qu'un salarié appelé dans le cadre de sa période d'astreinte effectue un travail pour le compte de l'entreprise, il s'agit de travail effectif, et doit être comptabilisé à ce titre. Il augmente le total des heures de travail et peut s'inscrire dans le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les temps d'habillage, déshabillage et douche sont comptabilisés comme temps de travail effectif. Les temps de trajet, aller et retour, depuis le domicile du salarié en astreinte relatifs à une intervention effectuée durant un service d'astreinte sont comptabilisés comme du travail effectif.

La période d'astreinte a toujours lieu en dehors des heures habituelles de travail du salarié concerné. Le quota maximum d'astreinte par salarié et par mois est de 130 heures. Lorsqu'un travail est effec-

tué par un salarié pendant une période d'astreinte, ses heures d'astreinte continuent d'être comptabilisées, elles viennent donc en déduction du quota ci-dessus et la rémunération du travail effectué s'ajoutera à la prime d'astreinte.

Dans le cas de travail effectif pendant l'astreinte, l'employeur doit, selon les dispositions de l'article L. 3121-6 du code du travail, veiller au respect des temps de repos et des maxima d'heures supplémentaires, voire décaler l'heure de reprise de poste le cas échéant.

L'organisation des astreintes relève de chaque entreprise.

L'entreprise met à disposition des salariés en astreinte les moyens de communication adaptés.

Le salarié relevant d'une astreinte, bénéficiera d'une prime correspondant à 26 % du Smic horaire brut.

La revalorisation de cette prime sera inscrite à l'ordre du jour de la NAO.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ne pourront déroger à cet article. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que des accords négociés au niveau de l'établissement, l'entreprise, ou le groupe, introduise des dispositions plus favorables aux salariés. »

#### « Article 28

##### *Absence*

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation écrite et préalable de la direction.

Tout salarié qui ne peut se rendre à son travail pour quelle que cause que ce soit, sauf cas d'impossibilité absolue, doit avertir l'employeur dès que possible et au plus tard dans les 24 heures par tout moyen en indiquant le motif de l'absence et sa durée probable, hors le cas de la maladie faisant l'objet d'un arrêt.

Les absences régulièrement notifiées comme il vient d'être dit, devront être justifiées a posteriori et dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. »

(Article cité par référence à l'article 29 ci-dessous).

#### « Article 29

##### *Maladie et accidents*

##### Maladie et accident

En cas de maladie ou d'accident, le salarié absent doit, après avoir prévenu son employeur comme prévu à l'article précédent, lui faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical justificatif.

#### 1. Accident ou maladie "non professionnels"

Les absences du personnel justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, ne constituent pas de plein droit une rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, les employeurs s'engagent à ne procéder du fait de cette absence, à un congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Cependant cette décision ne pourra intervenir :

- en deçà de 3 mois dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- en deçà de 4 mois dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Le délai de protection est majoré de 1 mois après 5 ans de présence dans l'entreprise. La majoration est accordée sous réserve que le salarié ait acquis cette ancienneté au moment de son arrêt de travail.

Le salarié ainsi licencié aura une priorité de réengagement dans son ancien emploi dans la limite des postes disponibles et dans la mesure où il en a fait la demande par écrit dans le mois qui suit son

congédiement. Cette priorité jouera pendant une durée de trois mois après sa consolidation par la sécurité sociale.

## 2. Indemnisation

Après 12 mois de présence effective dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident justifié selon les termes de l'alinéa précédent, les appointements mensuels seront garantis comme suit, déduction faite des prestations de sécurité sociale :

- pour une ancienneté de 12 mois à 3 ans inclus :
  - 90 % pendant les 2 premiers mois, puis ;
  - 70 % pendant les 2 mois suivants ;
- pour une ancienneté de 4 à 5 ans inclus :
  - 90 % pendant les 3 premiers mois, puis ;
  - 70 % pendant les 3 mois suivants ;
- pour une ancienneté de 6 ans et plus :
  - 90 % pendant les 4 premiers mois, puis ;
  - 70 % pendant les 4 mois suivants.

Sous réserve des délais de carence suivants, par période de 12 mois :

- premier arrêt de maladie : 2 jours de carence ;
- deuxième arrêt de maladie : 3 jours de carence ;
- troisième arrêt de maladie : 6 jours de carence.

La durée de la période d'indemnisation est diminuée, le cas échéant, de la période de maladie indemnisée pendant les 12 mois antérieurs.

Les droits ci-dessus définis ne sont applicables que sous la condition suivante :

La maladie ou l'accident aura été accepté comme tel par les organismes de sécurité sociale.

## 3. Accident du travail ou maladie professionnelle

La protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est assurée conformément aux dispositions des articles L. 1226-7 à L. 1226-10A du code du travail. »

### « Article 32

#### *Rupture du contrat de travail*

Au-delà de la période d'essai, la rupture du contrat de travail d'un salarié peut être due à l'un des événements suivants :

- démission ;
- rupture conventionnelle ;
- licenciement ;
- retraite ;
- décès du salarié ;
- force majeure.

### 1. Préavis

A l'issue de la période d'essai, toute rupture du contrat de travail hors période d'essai et quelle qu'en soit la cause, sauf faute grave, lourde, ou force majeure, fera l'objet d'un préavis qui sera fonction de l'ancienneté et de la classification du salarié :

- a) Pour les ouvriers et les employés groupe 1 :
  - de 0 à 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
  - à partir de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

b) Pour les techniciens et agents de maîtrise groupe 2 : 2 mois.

c) Pour les cadres, groupe 3 : 3 mois.

Toutefois, en cas de démission du salarié, si celui-ci apporte la preuve qu'il a trouvé un nouvel emploi, les périodes de préavis ci-dessus sont réduites de moitié.

## 2. Rupture conventionnelle

Elle résulte d'une convention signée par les deux parties au contrat. L'indemnité de rupture conventionnelle est calculée conformément à la législation en vigueur. Elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

## 3. Licenciement

### 3.1. Licenciement pour motif personnel

En cas de licenciement pour motif personnel, sauf faute grave, lourde ou force majeure, le salarié licencié après une année d'ancienneté percevra une indemnité de licenciement qui sera calculée comme suit :

A. – Pour les ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise 1

1/5 de mois par année d'ancienneté, auxquels il sera ajouté 2/15 de mois à partir de 10 ans d'ancienneté, cette fraction n'étant cumulative qu'à partir de la 10<sup>e</sup> année :

- l'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 12 mois ;
- le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou le tiers des 3 derniers mois, à l'exclusion, dans ces deux cas des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire et des sommes versées à titre de remboursement de frais.

B. – Pour les cadres

Les cadres bénéficieront d'une indemnité de licenciement après un an d'ancienneté, s'établissant comme suit :

- pour la tranche de 0 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année de présence, au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté : 6/10 de mois par année de présence, au-delà de 15 ans.

L'indemnité de congédiement est majorée après 10 ans d'ancienneté de 1/2 mois pour les cadres âgés de moins de 50 ans et de 1 mois pour les cadres âgés de 50 ans et plus.

L'indemnité de congédiement résultant du barème ci-dessus ne peut être supérieure à 16 mois.

C. – Recherche d'emploi

Pour sa recherche d'emploi, en cas de licenciement, le salarié sera autorisé pendant sa période de préavis, à s'absenter pendant un nombre d'heures égal par mois de préavis à la durée hebdomadaire du travail dans l'établissement.

Les absences seront fixées de gré à gré et prises :

- soit au jour le jour avec un délai réciproque de prévenance de 48 heures ;
- soit cumulées en fin de période de préavis avec l'accord exprès de l'employeur.

### 3.2. Licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique est celui qui est effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié.

Il ne peut intervenir qu'après recherche d'adaptation et de reclassement éventuel à d'autres postes faite par l'employeur au profit du ou des salariés concernés, conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

#### 4. Retraite

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite, ayant droit à une retraite au taux plein et partant volontairement doit observer un délai-congé égal au préavis dû en cas de licenciement.

Il percevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et égale à :

- 1 mois et demi de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois et demi de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté ;
- 5 mois et demi de salaire après 45 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini en matière d'indemnité de licenciement.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur bénéficiera d'un délai de préavis correspondant à sa catégorie et de l'indemnité légale de licenciement si celle-ci est supérieure à l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite telle qu'elle est définie au paragraphe A du présent article.

Si les conditions de la retraite à taux plein ne sont pas réunies, le départ du salarié à l'initiative de l'employeur, constitue un licenciement. »

#### « Article 33

##### *Congés pour événements de famille*

Les congés pour événements de famille, applicables aux époux ou aux personnes ayant signé un Pacs, sont fixés comme suit :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint (marié ou pacsé) : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère (mariage ou Pacs) : 2 jours ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère du salarié : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- mariage d'un enfant : 1 jour.

La durée du congé du salarié en cas de mariage d'un enfant est portée à 2 jours pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté.

Ces congés doivent être pris dans les 15 jours qui précèdent ou suivent l'événement. »

#### « Article 35

##### *Modalités de prise de congés des salariés d'origine non métropolitaine ou extra-européenne*

Afin de permettre aux salariés originaires des DOM-TOM ou de pays extra européens travaillant en métropole de se rendre dans ce département, ce territoire ou ce pays, il sera accordé, sur leur



demande, une année sur deux, une période d'absence non rémunérée accolée à la période des congés payés.

Cette demande devra être présentée par écrit au moins 3 mois avant la date de début de congé ; une confirmation écrite sera faite par l'employeur dans les 21 jours suivant la réception de cette demande.

La période d'absence non rémunérée ne pourra être supérieure à la période de congés payés à laquelle elle est accolée. La durée totale d'absence (congés payés plus absence non rémunérée) ne pourra excéder 8 semaines.

Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence sera délivrée aux salariés concernés au moment du départ. »

2. Les autres articles restant sans changement.

3. Hiérarchie des normes : aucun accord, quel que soit son niveau (établissement, entreprise, groupe...), ne peut déroger en tout ou partie à cet accord sauf par des dispositions plus favorables aux salariés.

4. Le présent accord conclu à durée indéterminée fera l'objet d'une demande d'extension au ministère des affaires sociales du travail et de la solidarité.

5. Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

6. La date d'application de cet accord est fixée à la parution de l'arrêté d'extension.

Fait à Courbevoie, le 28 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 AOÛT 2011  
DU SYNAPSES À LA CONVENTION ET À TOUS SES ACCORDS ET AVENANTS

NOR : ASET1151306M  
IDCC : 1978

---

Paris, le 30 août 2011.

*Le syndicat national des activités liées aux animaux domestiques et non domestiques, aux végétaux d'ornement, à l'environnement et au cadre de vie (SYNAPSES), 55, rue Lacordaire, 75015 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75015 Paris.*

Monsieur le directeur général,

En application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail nous vous prions de prendre note de l'adhésion du SYNAPSES (syndicat national des activités liées aux animaux domestiques et non domestiques, aux végétaux d'ornement, à l'environnement et au cadre de vie) à la convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers du 21 janvier 1997, étendue par arrêté ministériel du 7 octobre 1997 (*Journal officiel* du 21 octobre 1997), à tous ses accords et avenants conclus, déjà étendus ou non ou bien en voie d'extension.

Conformément aux dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 2261-4 nous demandons à participer, dès à présent, au sein du collège employeurs, aux négociations portant sur la modification des dispositions de la convention collective ou de tout accord autonome, la révision de cette convention collective qui est actuellement en cours, ainsi qu'à la gestion de toute commission, institution ou organisme paritaire créé par la convention collective ou par accord professionnel spécifique (commission d'interprétation, commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, association de gestion du fonds de financement du paritarisme, observatoires, comités de suivi, section professionnelle paritaire, etc.).

Cette adhésion est effectuée dans le cadre du champ professionnel du syndicat et dans la limite du champ d'application de la convention collective tel qu'il est mentionné à son article 1.1 et ne nécessite ni la modification du champ d'application ni la rédaction d'une annexe adaptative.

Le SYNAPSES regroupe notamment de petites entreprises exerçant au moins l'une des activités du relevant du champ d'application de la convention collective citée en objet, employeurs de main d'œuvre. Cette décision d'adhésion a été prise à l'unanimité par le directoire du syndicat qui s'est réuni le 18 juillet 2011.

Le SYNAPSES est administré et dirigé par des professionnels dont certains ont déjà participé à la négociation collective de cette branche depuis plus de 5 années, gageant ainsi de l'expérience requise en matière de représentativité tant par les dispositions du code du travail que par la jurisprudence.

Nous souhaitons être conviés aux prochaines réunions des instances paritaires et être informés du calendrier des réunions ou, à titre subsidiaire, être informés de tous les points inscrits (projets d'accord ou d'avenant, communications, rapports étudiés, etc.) à l'ordre du jour des prochaines réunions des instances paritaires quelles qu'elles soient selon les dispositions de l'article L. 2261-4 du code du travail, et de nous les transmettre en copie afin que nous puissions nous positionner sur ces éléments.

Enfin, compte tenu, des incontournables délais liés à la procédure d'extension des avenants et/ou accords, nous vous précisons avoir demandé aux organisations représentant la partie patronale de bien vouloir nous adresser un état reprenant, pour chaque accord ou avenant négocié en commission nationale de négociation :

- son sort actuel (ouverture à la signature ou signé complété de sa date de signature ou d'échéance du délai de signature) ;
- son statut (demande d'extension, parution de l'avis préalable à l'extension ou parution de l'arrêté d'extension) avec précision des dates relatives à chacun des différents stades.

Veillez agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de nos salutations les plus distinguées.

*Le président.*

**Accord interprofessionnel**  
**CRÉATION DU FONDS D'ASSURANCE FORMATION**  
**DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES**  
**(6 juillet 2011)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 8 SEPTEMBRE 2011  
DE LA CGT À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2011  
NOR : ASET1151305M

Montreuil, le 8 septembre 2011.

*La confédération générale du travail, 263, rue de Paris, 93516 Montreuil Cedex, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-3, L. 2261-4, D. 2231-2 et D. 2231-8 du code du travail, notre organisation vous informe de son adhésion à :

- l'accord du 6 juillet 2011 relatif à l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME ;
- l'avenant n° 1 à l'accord du 6 juillet 2011 relatif à l'accord national constitutif de l'AGEFOS PME ;
- l'avenant n° 3 du 6 juillet 2011 à l'annexe I « Statuts nationaux » de la convention du 6 juillet 1972 constitutive du fonds d'assurance formation des salariés des petites et moyennes entreprises modifiée devenue, par accord du 6 juillet 2011, accord national constitutif de l'AGEFOS PME.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

*Membre de la CE confédérale.*

**Accord interprofessionnel**  
**FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**TOUT AU LONG DE LA VIE (OPCALIA)**  
**(11 juillet 2011)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 8 SEPTEMBRE 2011  
DE LA CGT À L'ACCORD DU 11 JUILLET 2011  
NOR : ASET1151304M

Montreuil, le 8 septembre 2011.

*La confédération générale du travail, 263, rue de Paris, 193516 Montreuil Cedex, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

En application des articles L. 2261-3, L. 2261-4, D. 2231-2 et D. 2231-8 du code du travail, notre organisation vous informe de son adhésion à l'accord du 11 juillet 2011 portant application pour OPCALIA des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi qu'à ses annexes.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

*Membre de la CE confédérale.*

Brochure n° 3283

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2021. – GOLF**

**AVENANT N° 55 DU 23 JUIN 2011  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES**

NOR : ASET1151279M  
IDCC : 2021

Entre :

La GFGA ;

La GEGF,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du troisième alinéa du 2 de l'article 11.1.1 prévoyant que « sont exclus du présent accord les salariés non cadres bénéficiant d'un contrat de travail à durée déterminée de moins de 12 mois » sont supprimées.

**Article 2**

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à déposer le texte du présent avenant à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et, à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension auprès du ministère concerné.

Fait à Paris, le 23 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3221

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM  
(Centres pour la protection, l'amélioration  
et la conservation de l'habitat  
et associations pour la restauration immobilière)**

---

ACCORD DU 17 MAI 2011

MODIFIANT LES ACCORDS FORMATION DES 9 MARS 2005,  
30 NOVEMBRE 2006 ET 26 MAI 2009 RELATIF À L'OPCA

NOR : ASET1151293M

IDCC : 1278

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

L'accord du 9 mars 2005 est modifié comme suit :

Dans le préambule, dans l'alinéa « confirmer Habitat formation comme organisme paritaire collecteur agréé (...) », les mots « confirmer Habitat formation » sont remplacés par les mots « désigner Uniformation ».

Dans les articles 3, 4, 5, 6, 7 et 8, les mots « Habitat Formation » sont remplacés par le mot « Uniformation ».

L'article 9 est supprimé.

Les annexes I et II sont supprimées.

**Article 2**

L'accord du 30 novembre 2006 est modifié comme suit :

Dans le préambule et dans les articles 3, 4 et 7, les mots « Habitat formation » sont remplacés par le mot « Uniformation ».

L'article 2 est complété par l'alinéa suivant : « Les organisations signataires délèguent à Uniformation la gestion financière des contributions formation additionnelles concernant les organismes de moins de 10 salariés et de 10 à moins de 20 salariés définies à l'article 7 du présent accord. Un "compte de branche Pact" est instauré à cet effet. »

L'article 9 est supprimé.

L'annexe I est supprimée.

**Article 3**

L'accord du 26 mai 2009 est modifié comme suit :

Dans l'article 4, les mots « Habitat Formation » sont remplacés par le mot « Uniformation ».

#### **Article 4**

##### *Prise d'effet*

Le présent accord prend effet à la date d'expiration de l'agrément d'Habitat formation.

#### **Article 5**

##### *Champ d'application et portée*

5.1. Les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent article, sauf dispositions plus favorables.

5.2. Le présent article vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des Pact Arim. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

#### **Article 6**

##### *Publicité*

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

Fait à Paris, le 17 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

FNCPACT.

##### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

FEC FO ;

FNCB CFDT.



**Accord professionnel régional**  
**HÔTELLERIE, RESTAURATION**  
**(Corse)**

AVENANT N° 1 DU 11 MAI 2011  
À L'ACCORD DU 19 FÉVRIER 2009  
RELATIF À LA CONCILIATION PRÉVENTIVE DES CONFLITS AU TRAVAIL  
NOR : ASET1151290M

**PRÉAMBULE**

Par courrier du 8 avril 2011, la direction générale du travail a attiré l'attention des organisations signataires sur une discordance de références s'agissant de la protection légale des délégués salariés.

Par délibération prise à l'unanimité le 11 mai 2011, les organisations signataires ont décidé de modifier l'article 8.1 de l'accord collectif du 19 février 2009 et rectifier les références légales.

Dans un souci de simplification, il a également été décidé de supprimer la référence antérieure à la recodification.

C'est ce pourquoi le présent avenant a été conclu.

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

*Objet de l'accord*

L'article 8.1 de l'accord collectif du 19 février 2009 est modifié comme suit :

« Les délégués salariés désignés par l'organisation à laquelle ils adhèrent pour participer, sous l'égide de la commission paritaire des HCR de Corse, à la conciliation préventive des conflits du travail bénéficient des dispositions et de la protection prévues par les articles L. 2234-3 et L. 2411-3 du code du travail. »

**Article 2**

*Extension de l'avenant n° 1*

Les organisations signataires sollicitent l'extension du présent accord prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

**Article 3**

*Notification et dépôt de l'accord*

Une copie du présent accord est notifiée aux organisations syndicales non signataires par courrier recommandé avec avis de réception.

Ces dernières bénéficient du droit d'opposition dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2231-8 et suivant du code du travail.

Le présent accord est établi en huit originaux dûment paraphés et signés dont un exemplaire est adressé en recommandé avec avis de réception à chacune des organisations signataires.

Le présent accord est déposé, au terme du délai d'opposition et en l'absence d'opposition d'organisations majoritaires, en vue de son enregistrement, conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Le présent accord est établi en trois exemplaires originaux dûment paraphés et signés dont :

- un exemplaire destiné à l'enregistrement par la direction générale du travail ;
- un exemplaire destiné à l'enregistrement par le greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion ;
- un exemplaire destiné à la commission paritaire.

Un dépôt supplémentaire est effectué sur support informatique auprès de la direction générale du travail ainsi que du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Ajaccio, le 11 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UMIH Corse ;  
CGPME Corsica ;  
MEDEF Corse.

**Syndicats de salariés :**

STC ;  
CFTC Corse ;  
CGT Corse ;  
CGT-FO de Corse-du-Sud ;  
CGT-FO de Haute-Corse.

**Accord professionnel régional**  
**HÔTELLERIE, RESTAURATION**  
**(Corse)**

AVENANT N° 2 DU 11 MAI 2011  
À L'ACCORD DU 11 JUILLET 2007 RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE  
NOR : ASET1151291M

**PRÉAMBULE**

Par courrier du 18 juin 2010, la direction générale du travail a attiré l'attention des organisations signataires sur une discordance de références s'agissant de la protection légale des délégués salariés.

Par délibération prise à l'unanimité le 29 juin 2010, les organisations signataires ont décidé de rectifier les numéros du code du travail visés à l'article 10.1 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 tel que modifié par avenant n° 1 du 20 janvier 2009.

Dans un souci de simplification, il a également été décidé de supprimer la référence antérieure à la recodification.

C'est ce pourquoi le présent avenant a été conclu.

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

*Objet de l'accord*

L'article 10.1 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 avenant 1 est modifié comme suit :

« Les salariés désignés par l'organisation à laquelle ils adhèrent pour siéger à la commission bénéficient des dispositions et de la protection prévues par les articles L. 2234-3 et L. 2411-3 du code du travail. »

**Article 2**

*Extension de l'avenant n° 2*

Les organisations signataires sollicitent l'extension du présent accord prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

**Article 3**

*Notification et dépôt de l'accord*

Une copie du présent accord est notifiée aux organisations syndicales non signataires par courrier recommandé avec avis de réception.

Ces dernières bénéficient du droit d'opposition dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2231-8 et suivant du code du travail.

Le présent accord est établi en huit originaux dûment paraphés et signés dont un exemplaire est adressé en recommandé avec avis de réception à chacune des organisations signataires.

Le présent accord est déposé, au terme du délai d'opposition et en l'absence d'opposition d'organisations majoritaires, en vue de son enregistrement, conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Le présent accord est établi en trois exemplaires originaux dûment paraphés et signés dont :

- un exemplaire destiné à l'enregistrement par la direction générale du travail ;
- un exemplaire destiné à l'enregistrement par le greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion ;
- un exemplaire destiné à la commission paritaire.

Un dépôt supplémentaire est effectué sur support informatique auprès de la direction générale du travail ainsi que du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Ajaccio, le 11 mai 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CGPME Corsica ;  
MEDEF Corse ;  
UMIH Corse.

**Syndicats de salariés :**

STC ;  
CGT Corse ;  
CGT-FO de Corse-du-Sud ;  
CGT-FO de Haute-Corse ;  
CFTC Corse.

**Accord professionnel régional**  
**HÔTELLERIE, RESTAURATION**  
**(Corse)**  
**(11 juillet 2007)**

AVENANT N° 3 DU 29 JUIN 2011  
À L'ACCORD DU 11 JUILLET 2007 RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE  
NOR : ASET1151292M

**PRÉAMBULE**

Par délibération de l'assemblée territoriale de Corse en date du 28 octobre 2010, le collège salariés de la commission paritaire sociale des hôtels-café-restaurants a été appelé à être représenté au conseil d'administration de l'agence du tourisme de la Corse.

L'attention des organisations signataires réunies en assemblée le 15 décembre 2010 puis le 11 mai 2011 a été attirée sur le fait que certaines dispositions de l'accord collectif devaient être modifiées pour tenir compte de cette situation et répondre aux éventuelles évolutions institutionnelles.

Par délibération prise à l'unanimité des organisations présentes le 11 mai 2011, il a été décidé d'engager la procédure de révision prévue à l'article XII de l'accord collectif sectoriel régional tel que modifié par avenants n° 1 et n° 2.

C'est ce pourquoi le présent avenant a été conclu.

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

*Objet de l'accord*

L'article 4.4 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 tel que modifié par avenant n° 1 est complété comme suit : « ceci pouvant aller jusqu'à siéger au sein desdites instances lorsqu'elle y est appelée statutairement ; ».

Un article 10.5. est ajouté à l'accord collectif du 11 juillet 2007 tel que modifié par avenants n° 1 et n° 2 :

« Les délégués du collège salariés désignés par leur collège pour siéger en qualité de titulaire ou de suppléant dans d'autres instances que la commission bénéficient des dispositions 10.1 à 10.4 ci-dessus. »

**Article 2**

*Extention de l'avenant n° 3*

Les organisations signataires sollicitent l'extension du présent accord prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### Article 3

#### *Notification. – Dépôt de l'accord*

Une copie du présent accord est notifiée aux organisations syndicales non signataires par courrier recommandé avec avis de réception.

Ces dernières bénéficient du droit d'opposition dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2231-8 et suivant du code du travail.

Le présent accord est établi en huit originaux dûment paraphés et signés dont un exemplaire est adressé en recommandé avec avis de réception à chacune des organisations signataires.

Le présent accord est déposé, au terme du délai d'opposition et en l'absence d'opposition d'organisations majoritaires, en vue de son enregistrement, conformément aux dispositions du décret n° 2006-568 du 17 mai 2006.

Le présent accord est établi en trois exemplaires originaux dûment paraphés et signés dont :

- un exemplaire destiné à l'enregistrement par la direction générale du travail ;
- un exemplaire destiné à l'enregistrement par le greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion ;
- un exemplaire destiné à la commission paritaire.

Un dépôt supplémentaire est effectué sur support informatique auprès de la direction générale du travail ainsi que du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à Corte, le 29 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UMIH Corse ;  
CGPME Corsica ;  
MEDEF Corsica.

#### **Syndicats de salariés :**

STC ;  
CFTC Corse ;  
CGT Corse ;  
CGT-FO de la Corse-du-Sud ;  
CGT-FO de la Haute-Corse.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 83. – MENUISERIES, CHARPENTES**  
**ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES**  
**ET PORTES PLANES**  
**(31 mars 1955)**

ACCORD DU 15 JUIN 2011  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS  
NOR : ASET1151327M

PRÉAMBULE

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur à chaque organisation syndicale représentative.

Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique avec demande d'avis de réception.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent dans l'annexe I du présent accord.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du code du travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du code du travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs.

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

## **Article 1<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 16.23 Z (anciennement 20.3 Z) 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 I<sup>ER</sup>**

### **COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION**

## **Article 2**

### *Rôle de la commission paritaire de validation*

Les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

## **Article 3**

### *Champ de compétence*

La commission paritaire de validation de la branche des menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, situées dans le champ d'application de la convention collective nationale des menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes rappelé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

## **Article 4**

### *Composition de la commission paritaire de validation*

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés, composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- le collège des employeurs, composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas voix délibérative.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.



## **Article 5**

### *Autorisation d'absence*

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 8 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission. L'indemnisation des frais de déplacement est celle prévue par la convention collective nationale des menuiseries charpentes et constructions industrialisées et des portes planes.

## **Article 6**

### *Siège de la commission paritaire de validation*

Le siège de la commission est situé par alternance tous les deux ans au siège des organisations professionnelles signataires (La fédération de l'industrie bois construction [FIBC] et l'union des fabricants de menuiseries extérieures [UFME]).

Ces organisations professionnelles sont situées ce jour aux adresses suivantes :

- fédération de l'industrie bois construction (FIBC), 6, avenue de Saint-Mandé, 75012 Paris, tél : 01-43-45-53-43, fax : 01-43-45-52-42, email : fibc@magic.fr ;
- union des fabricants de menuiseries extérieures (UFME), 39-41, rue Louis-Blanc, 92400 Courbevoie, 92038 Paris la Défense Cedex, tél. : 01-47-17-69-37, fax : 01-47-17-69-39, email : m.dangio@ufme.fr.

La FIBC assurera le premier siège de la commission paritaire de validation à compter de la date de signature de l'accord et jusqu'au 31 décembre 2012. L'alternance se fera ensuite tous les 2 ans (2013-2014 : UFME ; 2015-2016 : FIBC... etc.).

## **Article 7**

### *Secrétariat de la commission paritaire de validation*

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs (FIBC et UFME).

Au titre de ce service, la FIBC et l'UFME sont habilitées à facturer des frais de dossiers évalués sur une base forfaitaire.

Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier.

Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation.

Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission.

Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

## **Article 8**

### *Présidence de la commission paritaire de validation*

La commission élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège. Le président et le vice-président ont le même droit de vote que les autres représentants titulaires de la commission.

Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

## **Article 9**

### *Organisation des réunions*

#### **9.1. Réunion ordinaire**

La commission paritaire de validation se réunit (de 14 heures à 17 heures à titre indicatif) à la même date que la commission paritaire.

La convocation et l'ensemble des dossiers complets doivent être envoyés aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue est annulée.

Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la direction du président qui organise les débats.

Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents.

#### **9.2. Réunion extraordinaire**

Dans le cadre d'une saisine de la commission de validation qui ne pourra pas se prononcer avant l'expiration du délai de 4 (quatre) mois, il sera organisé à la demande du président et du vice-président une réunion extraordinaire de la commission selon les règles énoncées dans le présent accord.

## **TITRE II**

### **PROCÉDURE DE VALIDATION**

## **Article 10**

### *Saisine de la commission paritaire de validation*

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation (voir exemple en annexe II).

Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (dont les coordonnées figurent dans l'annexe I), sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord) ;
- le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par les organisations professionnelles. *NB.* – En cas d'irrecevabilité du dossier, le règlement sera retourné à l'entreprise.

L'ensemble de ces éléments sera également envoyé au secrétariat par voie électronique mais cet envoi ne vaudra pas saisine.

Le secrétariat de la commission a pour première mission de vérifier si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

Si le secrétariat conclut que l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, il en informe la partie qui l'a saisi, ainsi que le Président et le vice président par courrier électronique.

En cas de doute du secrétariat quant à savoir si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, la commission paritaire de validation est saisie.

Si le secrétariat conclut que l'accord entre, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, le secrétariat procède à l'examen du dossier.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble des documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, par courrier électronique avec accusé de lecture, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter dans les meilleurs délais, faute de quoi le dossier ne pourra pas être examiné par la commission et sera considéré irrecevable.

Tout dossier de demande incomplet, 15 jours avant la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, est considéré comme irrecevable et ne sera pas mis à l'ordre du jour de la réunion.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments, conformément à l'article 9.1.

## **Article 11**

### *Décisions de la commission paritaire de validation*

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Elle peut aussi faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer en cas d'égalité de voix.

La commission rend une décision d'irrecevabilité, en cas de saisine suite à un doute du secrétariat, si l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission indique alors les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables qui justifient le rejet.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein de la commission.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Un procès-verbal est établi par le secrétariat pour chaque accord à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par le président et le vice président de la commission.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

## **Article 12**

### *Notification des décisions de la commission paritaire de validation*

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La notification s'effectue à l'adresse qui a été communiquée à la commission lors de sa saisine.

## **TITRE III**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

## **Article 13**

### *Modalités de suivi*

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan après 1 an de fonctionnement, et par la suite autant que de besoin.

## **Article 14**

### *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 15**

### *Adhésion*

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

## **Article 16**

### *Dénonciation, révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 15 juin 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

Union des fabricants de menuiseries extérieures ;  
Fédération de l'industrie bois construction.

**Syndicats de salariés :**

Fédération générale FO des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier-carton, de la céramique, de l'exploitation thermique ;  
Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.

## ANNEXE I

### COORDONNÉES DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS DE LA FABRICATION DES MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET DES PORTES PLANES

---

Fédération générale Force ouvrière des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier-carton, de la céramique, de l'exploitation thermique, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10, tél : 01-42-01-30-00, adresse de messagerie : fjourdin@wanadoo.fr.

FNCB CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, tél : 01-56-41-55-60, adresse de messagerie : fncb@cfdt.fr.

FIBOPA CFE-CGC, 53-63, rue du Rocher, 75008 Paris, tél : 01-55-30-13-33.

BATIMAT-TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, tél : 01-44-85-73-46, adresse de messagerie : fede.batimattpcftc@noos.fr.

FNSCBA CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil, tél : 01-48-18-81-61, adresse de messagerie : outking59@hotmail.com.

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation.

ANNEXE II  
SAISINE DE LA COMMISSION

**Exemple de fiche à remplir**

A retourner au secrétariat de la commission, par lettre recommandée avec avis de réception.

Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.

Nom de l'entreprise ou de l'établissement : .....

Adresse : .....

Nom de la personne à contacter : .....

Téléphone : ..... Fax : .....

Email : .....

EFFECTIF	CODE APE	CONVENTION COLLECTIVE appliquée

Cochez le signataire de l'accord :

☐ membre (s) du CE

☐ membre (s) de la DUP

☐ DP

Liste des documents à transmettre :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national, sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées à l'article L. 111-2 du code du travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- le nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ainsi que le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord) ;
- le règlement forfaitaire du coût engendré par cette saisine demandé par les organisations professionnelles.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 923. – MÉTALLURGIE  
(Charente-Maritime)  
(27 décembre 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 janvier 1979,  
*Journal officiel* du 18 mars 1979)

---

**ACCORD DU 27 JUIN 2011**

**RELATIF AUX TAUX DE GARANTIE ANNUELS ET À LA VALEUR DU POINT**

NOR : ASET1151285M  
IDCC : 923

---

Entre :

L'UIMM de la Charente-Maritime,

D'une part, et

Le syndicat des métaux CGT-FO de la Charente-Maritime ;

Le syndicat des métaux CFE-CGC de la Charente-Maritime ;

Le syndicat des métaux CFDT de la Charente-Maritime,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux garantis annuels prévus par l'avenant du 19 avril 1991 conclu entre l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Charente-Maritime (UIMM 17) et les syndicats CFDT et FO des métaux de la Charente-Maritime sont fixés pour l'année 2011 par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituant la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Le présent barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Le présent barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

**Article 2**

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 à : 5,18 €.

Le barème, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 est annexé au présent avenant.

Ce barème tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers (5 %) et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier (7 %) prévues par la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime.



### **Article 3**

Le présent avenant sera déposé à la direction du travail et de l'emploi de la Charente-Maritime ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

### **Article 4**

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent accord.

Fait à La Rochelle, le 27 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2011

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire  
de travail effectif de 35 heures

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
V	3 2 1	395	28 900
		365	26 450
		335	24 485
		305	22 420
IV		285	20 985
		270	19 920
		255	18 855
III		240	17 790
		225	17 310
		215	17 152
II		190	16 800
		180	16 710
		170	16 675
I		155	16 575
		145	16 561
		140	16 545

### Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,18 €, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base : 35 heures, soit 151,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	OUVRIERS	ADMIN. et techniciens	AGENTS de maîtrise
I	1	140	1 725,20	725,20	
	2	145	2 751,10	751,10	
	3	155	3 802,90	802,90	
II	1	170	P1 880,60	880,60	
	2	180		932,40	
	3	190	P2 984,20	984,20	
III	1	215	P3 1 113,70	1 113,70	AM1 1 113,70
	2	225		1 165,50	
	3	240	TA1 1 243,20	1 243,20	AM2 1 243,20
IV	1	255	TA2 1 320,90	1 320,90	AM3 1 320,90
	2	270	TA3 1 398,60	1 398,60	
	3	285	TA4 1 476,30	1 476,30	AM4 1 476,30
V	1	305		1 579,90	AM5 1 579,90
	2	335		1 735,30	AM6 1 735,30
	3	365		1 890,70	AM7 1 890,70
	4	395		2 046,10	AM8 2 046,10

Conformément à l'accord du 7 juillet 1980, intégrant les dispositions de l'accord national du 30 janvier, relatif à des garanties applicables aux ouvriers dans notre convention collective, les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, selon barème suivant :

#### Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION	RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration
I	1	140	725,20	36,26	761,46
	2	145	751,10	37,56	788,66
	3	155	802,90	40,15	843,05
II	1	170	880,60	44,03	924,63
	2	180			
	3	190	984,20	49,21	1 033,41

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION	RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration
III	1	215	1 113,70	55,69	1 169,39
	2	225			
	3	240	1 243,20	62,16	1 305,36
IV	1	255	1 320,90	66,05	1 386,95
	2	270	1 398,60	69,93	1 468,53
	3	285	1 476,30	73,82	1 550,12

Conformément à l'article 3 de l'accord du 7 juillet 1980, intégrant les dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980, modifiant le protocole d'accord de septembre 1974 dans notre convention collective, les agents de maîtrise bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Le barème à utiliser pour les agents de maîtrise est le suivant :

*Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION	RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration
	1	215	1 113,70	77,96	1 191,66
	3	240	1 243,20	87,02	1 330,22
	1	255	1 320,90	92,46	1 413,36
	3	285	1 476,30	103,34	1 579,64
V	1	305	1 579,90	110,59	1 690,49
	2	335	1 735,30	121,47	1 856,77
	3	365	1 890,70	132,35	2 023,05
	4	395	2 046,10	143,23	2 189,33

**Convention collective d'arrondissement**  
**IDCC : 1387. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**DES FLANDRES-DOUAISIS**  
**(20 mai 1986)**

(Etendue par arrêté du 31 décembre 1986,  
*Journal officiel* du 13 janvier 1987)

**ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2011**  
**RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI, À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ET À LA RETRAITE**  
NOR : ASET1151302M  
IDCC : 1387

**PRÉAMBULE**

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres considèrent qu'il convient d'adapter aux circonstances d'aujourd'hui certaines dispositions de la convention collective en vigueur.

En conséquence, il est convenu entre elles ce qui suit :

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

*Période d'essai*

L'article 6.3 de la convention collective de la métallurgie des Flandres est annulé et remplacé par un nouvel article 6.3, ainsi rédigé :

« 6.3. Période d'essai

6.3.1. 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.

6.3.2. 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.

6.3.3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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 trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

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

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

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

#### 6.3.4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification dans la métallurgie ;

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

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

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

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

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

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

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

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

- 48 heures au cours du 1<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 applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

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

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

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

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

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

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

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

## Article 2

### *Préavis*

Le texte de l'article 12.2.1 de la convention collective de la métallurgie des Flandres est annulé et remplacé par le texte suivant :

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

- 2 semaines pour les emplois classés au niveau I ;
- 1 mois pour les emplois classés au niveau II ou III ;
- 2 mois pour les emplois classés au niveau IV ;
- 3 mois pour les emplois classés au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée de préavis ne pourra être inférieure à celle prévue par la loi. »

## Article 3

### *Indemnité de licenciement*

L'article 12.3 de la convention collective de la métallurgie des Flandres, intitulé « Indemnité de congédiement » est annulé et remplacé par un nouvel article 12.3 ainsi rédigé :

#### « Article 12.3

### *Indemnité de licenciement*

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

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

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4 mois
≥ 2 < 3 ans	0,6 mois
≥ 3 < 4 ans	0,8 mois
≥ 4 < 5 ans	1,0 mois
≥ 5 < 6 ans	1,2 mois
≥ 6 < 7 ans	1,4 mois
≥ 7 < 8 ans	1,6 mois
≥ 8 < 9 ans	1,8 mois
≥ 9 < 10 ans	2,0 mois
≥ 10 < 11 ans	2,2 mois
≥ 11 < 12 ans	2,7 mois
≥ 12 < 13 ans	3,0 mois
≥ 13 < 14 ans	3,4 mois
≥ 14 < 15 ans	3,7 mois
≥ 15 < 16 ans	4,0 mois



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

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

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 9.4.2, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un 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 9.4.2, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, et conformément à l'article 10 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié le 21 juin 2010 sur la mensualisation, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Dans le cas de licenciement collectif et lorsque l'indemnité de licenciement est supérieure à 2 mois de salaire, celle-ci sera versée à raison d'un tiers au moment du départ de l'entreprise et le solde dans un délai maximum de 3 mois. »

#### **Article 4**

##### *Départ en retraite*

L'article 12.4 de la convention collective de la métallurgie des Flandres, intitulé « Départ en retraite » est annulé et remplacé par un nouvel article 12.4 ainsi rédigé :

##### « 12.4. Départ et mise à la retraite

###### 12.4.1. 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 9.4.2, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

#### 12.4.2. Mise à la retraite

##### 1. Définition :

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

##### 2. Délai de prévenance :

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

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

##### 3. Indemnité de mise à la retraite :

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 9.4.2, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

## **Article 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Toutes les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant sa date de dépôt, à l'exception de l'article 1<sup>er</sup> dont les dispositions entreront en vigueur à compter de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent accord.

## **Article 6**

### *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

## **Article 8**

### *Formalités*

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

Fait à Faches, le 7 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UDIMETAL ;

UIMM Artois-Douais ;

UIMM Lille Flandre intérieure.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC métallurgie du Nord - Pas-de-Calais ;

USM FO Nord ;

CFDT métaux Lille Flandre-Douais.

**Convention collective d'arrondissement**  
**IDCC : 1387. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**DES FLANDRES-DOUAISIS**  
**(20 mai 1986)**

(Etendue par arrêté du 31 décembre 1986,  
*Journal officiel* du 13 janvier 1987)

**ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES (TGA, RMH) ET PRIMES**

NOR : ASET1151301M  
IDCC : 1387

**PRÉAMBULE**

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres déclarent attacher une grande importance à ce que le barème des TEGA qui est la référence pour l'accueil des nouveaux embauchés et une garantie pour les salariés en fonction, dans le respect de la hiérarchie des emplois, reste d'un niveau compatible avec la nécessité de préserver à la fois l'attractivité des métiers de la Métallurgie et la compétitivité des entreprises industrielles.

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations professionnelles et rappellent que le présent accord conclu, notamment, sur les rémunérations minimales garanties (TEGA), obéit à une logique propre, et ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

En conséquence, il est convenu entre elles ce qui suit :

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

*Taux effectifs garantis annuels (TEGA)*

**1.1. Garanties 2011**

Les barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) valables pour l'ensemble de l'année civile à partir de l'année 2011 fixent, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun mensuel ne peut être rémunéré pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (annexe I).

Ces rémunérations tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Elles doivent être adaptées à l'horaire réellement pratiqué par l'entreprise (ou, s'il est différent, par le salarié) au cours de l'année en tenant compte des coefficients correcteurs correspondants.

Les coefficients correcteurs figurant dans l'annexe III au présent accord sont donnés à titre indicatif. Ils correspondent aux taux légaux de majoration des heures supplémentaires applicables au jour de la signature du présent accord.

### 1.2. Bénéficiaires de la garantie

Bénéficient de la garantie instituée à l'article 1.1 du présent accord, tous les mensuels à l'exception des titulaires d'un contrat de travail régi par des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

En outre, les barèmes mentionnés aux articles 1.1 et 2 du présent accord doivent être adaptés aux situations propres à certaines catégories de travailleurs pour lesquels la réglementation institue des abattements de rémunération (jeunes de moins de 18 ans, travailleurs handicapés...).

### 1.3. Modalités de vérification

Pour vérifier si un mensuel a bénéficié sur l'ensemble de l'année 2011 d'une rémunération brute au moins égale pour l'horaire considéré, aux garanties constituées par le présent accord, il sera tenu compte des éléments définis par l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, ainsi que des indemnités représentant tout ou partie des compensations salariales de la réduction d'horaire que les entreprises ont, le cas échéant, instituées notamment au titre de la réduction du temps de travail, et ce, même si cette indemnité figure à part sur le bulletin de paie.

### 1.4. Durée de validité de la garantie

La garantie instituée par l'article 1.1 du présent accord est valable pour une année complète.

Il s'ensuit que cette garantie doit être adaptée *pro rata temporis* lorsqu'intervient un changement de classification ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

### 1.5. Adaptation de la garantie

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération, par exemple en cas de maladie, d'accident ou d'absence quelconque non indemnisée, ne sont pas prises en compte. Le taux effectif garanti annuel est alors adapté en proportion des périodes effectivement travaillées.

### 1.6. Régularisation

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisserait apparaître qu'un mensuel n'a pas été rempli de ses droits, celui-ci recevra, à l'échéance de la paie la plus proche, le complément de rémunération brute correspondant.

## Article 2

### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suivra le dépôt du présent accord.

La valeur du point RMH est fixée à cette date à 3,80 €.

Les parties précisent que cette revalorisation s'applique pour la première fois à la prime d'ancienneté versée au titre du mois d'octobre 2011.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH figurant en annexe II au présent accord s'appliquent pour la durée légale du travail. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Les montants figurant dans le barème des RMH sont arrondis à l'euro supérieur dès lors que le nombre de centimes après la virgule est égal ou supérieur à 50, à l'euro inférieur dans le cas contraire.



Ces montants sont donnés à titre indicatif. En effet, les valeurs de primes d'ancienneté sont calculées par le produit de la valeur du point par le coefficient et le taux d'ancienneté applicable sans arrondi pour éviter le cumul d'arrondis. Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3<sup>e</sup> chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

Les valeurs de primes d'ancienneté qui résultent de ce calcul figurent en annexe IV pour les administratifs, techniciens et maîtrises hors atelier, en annexe V pour les travailleurs manuels et en annexe VI pour les maîtrises d'atelier.

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

### **Article 3**

#### *Allocation complémentaire de vacances*

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances défini aux articles 11.1.14 à 11.1.18 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 431 € bruts pour la période allant du 1<sup>er</sup> mai 2011 au 30 avril 2012.

### **Article 4**

#### *Indemnité de panier de nuit*

Le montant de l'indemnité du panier de nuit visée par l'article 7.1.8 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 5,80 € par repas à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suivra le dépôt du présent accord.

### **Article 6**

#### *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 7**

#### *Extension*

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

### **Article 8**

#### *Formalités*

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

Fait à Faches, le 7 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UDIMETAL ;

UIMM Artois-Douais ;

UIMM Lille Flandre intérieure.

#### **Syndicats des salariés :**

CFE-CGC métallurgie Nord - Pas-de-Calais ;

CFTC métallurgie du Nord ;

USM FO Nord ;

CFDT métaux Lille-Flandre-Douais.

## ANNEXE I

### Taux effectifs garantis annuels

(Base 35 heures)

#### 1. Mensuels âgés de 18 ans accomplis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	INDICE	ADMINISTRATIFS techniciens maîtrise hors atelier	TRAVAILLEURS manuels		MAÎTRISE d'atelier	
V	3	395	28 490			29 990	
	3	365	26 300			27 665	AM 7
	2	335	24 160			25 335	AM 6
	1	305	22 060			22 975	AM 5
IV	3	285		20 670	TA 4	21 485	AM 4
	2	270		19 620	TA 3		
	1	255		18 540	TA 2	19 085	AM 3
III	3	240	17 790	18 215	TA 1	18 495	AM 2
	2	225					
	1	215		17 670	P 3	17 890	AM 1
II	3	190	17 170	17 240	P 2		
	2	180					
	1	170		17 050	P 1		
I	3	155		16 620	O 3		
	2	145		16 610	O 2		
	1	140		16 600	O 2		

En toute hypothèse, le mensuel ne peut percevoir une rémunération inférieure au SMIC correspondant à l'horaire pratiqué.

Pour vérifier si la rémunération annuelle est au moins égale au TEGA, il convient de tenir compte des éléments définis à l'art. 9.2.1 *bis* de la convention collective.

Ce barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il doit être adapté en cas d'horaire différent en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

L'évolution des barèmes de TEGA. et de RMH obéit à une logique propre et ne peut servir de base ou de référence à l'évolution des salaires réels versés par les entreprises.

## 2. Mensuels âgés de moins de 18 ans

Le taux effectif garanti annuel (TEGA) des mensuels âgés de moins de 18 ans subit un abattement dans les conditions ci-après :

AGE	ANCIENNETÉ		
	Moins de 6 mois	6 mois à 1 an	Plus de 1 an
16 - 17 ans	TEGA – 20 % sans être < au SMIC – 20 %	TEGA – 20 % sans être < au SMIC	Aucun abattement
17 - 18 ans	TEGA – 10 % sans être < au SMIC – 10 %	TEGA – 10 % sans être < au SMIC	Aucun abattement

## ANNEXE II

### Rémunérations minimales hiérarchiques 2011

(Base 35 heures)

Ce barème sert exclusivement de base de calcul des primes d'ancienneté.

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	INDICE	ADMINISTRATIFS techniciens maîtrise hors atelier	TRAVAILLEURS manuels <sup>(1)</sup>		MAÎTRISE D'ATELIER <sup>(1)</sup>	
V	3	395	1 501			1 606	
	3	365	1 387			1 484	AM 7
	2	335	1 273			1 362	AM 6
	1	305	1 159			1 240	AM 5
IV	3	285	1 083	TA 4	1 137	1 159	AM 4
	2	270	1 026	TA 3	1 077		
	1	255	969	TA 2	1 017	1 037	AM 3
III	3	240	912	TA 1	958	976	AM 2
	2	225	855				
	1	215	817	P 3	858	874	AM 1
II	3	190	722	P 2	758		
	2	180	684				
	1	170	646	P 1	678		
I	3	155	589	O 3	618		
	2	145	551	O 2	579		
	1	140	532	O 1	559		
(1). Ces montants incluent les majorations prévues par l'accord national du 30 janvier 1980 (5 % travailleurs manuels et 7 % maîtrises d'atelier).							

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

#### Calcul de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est égale au coefficient × valeur du point × taux de la catégorie (voir ligne ci-dessous) × % d'ancienneté :

- administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier : 1 ;
- travailleurs manuels : 1,05 ;
- maîtrise d'atelier : 1,07.

Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3<sup>e</sup> chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

## ANNEXE III

### **Coefficients correcteurs applicables dans les cas où l'horaire constant est différent de 35 heures Entreprises de toutes tailles**

Dans le cas où l'horaire est différent de 35 heures, il y a lieu d'appliquer aux valeurs du barème des taux effectifs garantis annuels et aux valeurs des primes d'anciennetés calculées à partir du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, le coefficient correcteur correspondant à l'horaire pratiqué.

*Attention :*

- le coefficient correcteur tient compte d'une majoration payée en espèces. Il n'est pas applicable dans le cas d'une majoration en temps de repos ;
- le coefficient correcteur est calculé à partir de la majoration légale de 25 % pour les heures accomplies entre 35 et 43 heures et 50 % au-delà.

	HORAIRE hebdomadaire	NOMBRE D'HEURES effectivement payées (1)	COEFFICIENT correcteur (2)
Heures au taux normal	30,00	30,000	0,857143
	30,50	30,500	0,871429
	31,00	31,000	0,885714
	31,50	31,500	0,900000
	32,00	32,000	0,914286
	32,50	32,500	0,928571
	33,00	33,000	0,942857
	33,50	33,500	0,957143
	34,00	34,000	0,971429
	34,50	34,500	0,985714
Durée légale	35,00	35,000	1,000000
Heures majorées à 25 %	35,50	35,625	1,017857
	36,00	36,250	1,035714
	36,50	36,875	1,053571
	37,00	37,500	1,071429
	37,50	38,125	1,089286
	38,00	38,750	1,107143
	38,50	39,375	1,125000
	39,00	40,000	1,142857
	39,50	40,625	1,160714
	40,00	41,250	1,178571
	40,50	41,875	1,196429

	HORAIRE hebdomadaire	NOMBRE D'HEURES effectivement payées (1)	COEFFICIENT correcteur (2)
	41,00	42,500	1,214286
	41,50	43,125	1,232143
	42,00	43,750	1,250000
	42,50	44,375	1,267857
	43,00	45,000	1,285714
Heures majorées à 50 %	43,50	45,750	1,307143
	44,00	46,500	1,328571
	44,50	47,250	1,350000
	45,00	48,000	1,371429
	45,50	48,750	1,392857
	46,00	49,500	1,414286
	46,50	50,250	1,435714
	47,00	51,000	1,457143
	47,50	51,750	1,478571
	48,00	52,500	1,500000
(1) C'est-à-dire tenant compte des majorations pour heures supplémentaires payées et non prises en repos. (2) Nombre d'heures effectivement payées divisé par 35.			

## ANNEXE IV

**Primes d'ancienneté (base 35 heures) <sup>(1)</sup>  
applicables au 1<sup>er</sup> octobre 2011**

*Administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier*

Valeur du point : 3,80 €.

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINI hiérar- chique	TAUX D'ANCIENNETÉ													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 20 %
V	3	395	1 501	45,03	60,04	75,05	90,06	105,07	120,08	135,09	150,10	165,11	180,12	195,13	210,14	225,15	255,17
	3	365	1 387	41,61	55,48	69,35	83,22	97,09	110,96	124,83	138,70	152,57	166,44	180,31	194,18	208,05	235,79
	2	335	1 273	38,19	50,92	63,65	76,38	89,11	101,84	114,57	127,30	140,03	152,76	165,49	178,22	190,95	216,41
	1	305	1 159	34,77	46,36	57,95	69,54	81,13	92,72	104,31	115,90	127,49	139,08	150,67	162,26	173,85	197,03
IV	3	285	1 083	32,49	43,32	54,15	64,98	75,81	86,64	97,47	108,30	119,13	129,96	140,79	151,62	162,45	184,11
	2	270	1 026	30,78	41,04	51,30	61,56	71,82	82,08	92,34	102,60	112,86	123,12	133,38	143,64	153,90	174,42
	1	255	969	29,07	38,76	48,45	58,14	67,83	77,52	87,21	96,90	106,59	116,28	125,97	135,66	145,35	164,73
III	3	240	912	27,36	36,48	45,60	54,72	63,84	72,96	82,08	91,20	100,32	109,44	118,56	127,68	136,80	155,04
	2	225	855	25,65	34,20	42,75	51,30	59,85	68,40	76,95	85,50	94,05	102,60	111,15	119,70	128,25	145,35
	1	215	817	24,51	32,68	40,85	49,02	57,19	65,36	73,53	81,70	89,87	98,04	106,21	114,38	122,55	138,89
II	3	190	722	21,66	28,88	36,10	43,32	50,54	57,76	64,98	72,20	79,42	86,64	93,86	101,08	108,30	122,74
	2	180	684	20,52	27,36	34,20	41,04	47,88	54,72	61,56	68,40	75,24	82,08	88,92	95,76	102,60	116,28
	1	170	646	19,38	25,84	32,30	38,76	45,22	51,68	58,14	64,60	71,06	77,52	83,98	90,44	96,90	109,82

(1) En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINI hiérar- chique	TAUX D'ANCIENNETÉ													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 20 %
I	3	155	589	17,67	23,56	29,45	35,34	41,23	47,12	53,01	58,90	64,79	70,68	76,57	82,46	88,35	100,13
	2	145	551	16,53	22,04	27,55	33,06	38,57	44,08	49,59	55,10	60,61	66,12	71,63	77,14	82,65	93,67
	1	140	532	15,96	21,28	26,60	31,92	37,24	42,56	47,88	53,20	58,52	63,84	69,16	74,48	79,80	90,44



## ANNEXE V

**Primes d'ancienneté (base 35 heures) <sup>(1)</sup>  
applicables au 1<sup>er</sup> octobre 2011**

*Travailleurs manuels*

Valeur du point : 3,80 €.

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINI hiérar- chique	TAUX D'ANCIENNETÉ													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 20 %
V	3	285	TA 4	34,11	45,49	56,86	68,23	79,60	90,97	102,34	113,72	125,09	136,46	147,83	159,20	170,57	193,32
	2	270	TA 3	32,32	43,09	53,87	64,64	75,41	86,18	96,96	107,73	118,50	129,28	140,05	150,82	161,60	183,14
	1	255	TA 2	30,52	40,70	50,87	61,05	71,22	81,40	91,57	101,75	111,92	122,09	132,27	142,44	152,62	172,97
IV	3	240	TA 1	28,73	38,30	47,88	57,46	67,03	76,61	86,18	95,76	105,34	114,91	124,49	134,06	143,64	162,79
	1	215	P 3	25,74	34,31	42,89	51,47	60,05	68,63	77,21	85,79	94,36	102,94	111,52	120,10	128,68	145,83
III	3	190	P 2	22,74	30,32	37,91	45,49	53,07	60,65	68,23	75,81	83,39	90,97	98,55	106,13	113,72	128,88
	1	170	P 1	20,35	27,13	33,92	40,70	47,48	54,26	61,05	67,83	74,61	81,40	88,18	94,96	101,75	115,31
II	3	155	O 3	18,55	24,74	30,92	37,11	43,29	49,48	55,66	61,85	68,03	74,21	80,40	86,58	92,77	105,14
	2	145	O 2	17,36	23,14	28,93	34,71	40,50	46,28	52,07	57,86	63,64	69,43	75,21	81,00	86,78	98,35
	1	140	O 1	16,76	22,34	27,93	33,52	39,10	44,69	50,27	55,86	61,45	67,03	72,62	78,20	83,79	94,96

(1) En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

## ANNEXE VI

**Primes d'ancienneté (base 35 heures) <sup>(1)</sup>  
applicables au 1<sup>er</sup> octobre 2011**

*Maîtrises d'atelier*

Valeur du point : 3,80 €.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINI hiérar- chique	TAUX D'ANCIENNETÉ														
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 20 %	
V	3	395	AM 7	1 606	48,18	64,24	80,30	96,36	112,42	128,49	144,55	160,61	176,67	192,73	208,79	224,85	240,91	273,03
	3	365	AM 7	1 484	44,52	59,36	74,20	89,05	103,89	118,73	133,57	148,41	163,25	178,09	192,93	207,77	222,61	252,30
	2	335	AM 6	1 362	40,86	54,48	68,11	81,73	95,35	108,97	122,59	136,21	149,83	163,45	177,07	190,70	204,32	231,56
	1	305	AM 5	1 240	37,20	49,61	62,01	74,41	86,81	99,21	111,61	124,01	136,41	148,82	161,22	173,62	186,02	210,82
IV	3	285	AM 4	1 159	34,76	46,35	57,94	69,53	81,12	92,70	104,29	115,88	127,47	139,06	150,65	162,23	173,82	197,00
	1	255	AM 3	1 037	31,10	41,47	51,84	62,21	72,58	82,95	93,31	103,68	114,05	124,42	134,79	145,16	155,52	176,26
III	3	240	AM 2	976	29,28	39,03	48,79	58,55	68,31	78,07	87,83	97,58	107,34	117,10	126,86	136,62	146,38	165,89
	1	215	AM 1	874	26,23	34,97	43,71	52,45	61,19	69,94	78,68	87,42	96,16	104,90	113,64	122,39	131,13	148,61

(1) En cas d'horaire constant différent voir annexe III

## ANNEXE VII

---

### **Indemnités, primes, allocation**

1. Indemnités diverses :
  - indemnité de panier (travaux de nuit) (art. 7.1.8 de la convention collective du 20 mai 1986) : 5,80 € <sup>(1)</sup> ;
  - indemnité de repas (petit déplacement) (accord du 26 février 1976, art. 2.3) : 2,5 × le minimum légal.
2. Primes pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique :
  - obtention d'un CAP de la profession par un apprenti sous contrat (art. 8.2.4 de la convention collective du 20 mai 1986) : 22,87 € ;
  - obtention d'un diplôme dans les conditions prévues par l'art. 8.4.1 de la convention collective du 20 mai 1986 :
    - CAP, BEP, CQP, CQT 1, CFPA 1<sup>er</sup> degré : 76,22 € ;
    - CQT2, CQT3, BP, BTN, diplôme AFPA, niveau IV : 114,34 € ;
    - BTS, DUT, diplôme AFPA, niveau III : 152,45 €.
3. Allocation complémentaire de vacances (art. 11.1.14 et suivants de la convention collective du 20 mai 1986) : entre le 1<sup>er</sup> mai 2011 et le 30 avril 2012 : 431 €.

---

(1) A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

Brochure n° 3341

**Convention collective**  
**IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

AVENANT DU 18 JUILLET 2011

RELATIF À LA MENSUALISATION

NOR : ASET1151295M  
IDCC : 2615

Entre :

L'UIMM Adour Atlantique,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

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

Le présent accord n'est pas applicable aux catégories suivantes : VRP, ingénieurs et cadres, apprentis et travailleurs à domicile.

Dans les articles du présent avenant les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « Mensuels », à défaut de précision contraire.

TITRE I<sup>ER</sup>

**CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article 2**

*Essai professionnel*

La convocation pour un essai professionnel devra préciser les modalités et le niveau de l'examen.

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

Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux de la rémunération minimale correspondant au classement de l'emploi dans l'entreprise.

Toute nouvelle convocation après l'épreuve d'essai préliminaire donnera lieu au paiement des frais de déplacement et des indemnités de transport conformément aux dispositions de l'accord national sur les conditions de déplacement en date du 26 février 1976, joint en annexe.

### **Article 3**

#### *Période d'essai*

Les dispositions du présent article ne s'appliqueront qu'à compter de l'extension de la présente convention collective, dans cette attente les dispositions de l'avenant national du 21 juin 2010 continueront à s'appliquer.

#### **1. Objet de la période d'essai**

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

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

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

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

#### **3. Durée de la période d'essai**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

##### a) Cessation à l'initiative de l'employeur :

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

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 4**

#### *Embauchage*

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement devront stipuler :

- l'emploi et le classement ;
- la durée de la période d'essai, si elle est nécessaire ;
- le salaire réel de base pour la durée légale de travail ;
- le ou les lieux où l'emploi est exercé .

### **Article 5**

#### *Promotion sur poste à pourvoir*

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

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire égale à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. La période probatoire pourra être prolongée d'autant, en cas de nécessité après accord des parties.

Dans le cas où cette période probatoire ne se révélerait pas satisfaisante, la réintégration de l'intéressé se fera aux conditions de rémunération et de qualification antérieures, dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent et ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

## TITRE II

### EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Article 6

##### *Ancienneté dans l'entreprise*

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

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

#### Article 7

##### *Remplacement provisoire*

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à 3 mois, recevra, à partir du 4<sup>e</sup> mois et pour les 3 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale à la différence entre la rémunération effective garantie de sa catégorie et celle de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim, sous la forme la plus appropriée.

#### Article 8

##### *Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel*

La perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.) lui sera payée pendant le temps de maintien sur les lieux de travail.

La direction est habilitée à dispenser les salariés du maintien sur les lieux durant le temps nécessaire à la reprise du travail.

Elle devra, toutefois, s'efforcer au préalable de rechercher des possibilités d'emploi dans l'entreprise et en cas de difficultés, prévoir la récupération des heures perdues avant de procéder à la mise en chômage partiel du personnel concerné.

#### Article 9

##### *Jours fériés*

Le chômage d'un jour férié ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

#### Article 10

##### *Déplacements*

Il sera fait application des dispositions en vigueur de l'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement lorsque les mensuels accompliront des déplacements visés par ledit accord national.

#### Article 11

##### *Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques*

La classification professionnelle et les coefficients hiérarchiques sont définis par l'accord national du 21 juillet 1975 et par ses avenants.



### TITRE III

## RÉMUNÉRATIONS

#### Article 12

##### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont déterminées par avenant à la présente convention collective, fixant une valeur du point unique pour le personnel visé par le présent avenant « Mensuels ».

La rémunération minimale hiérarchique est celle qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 des présentes dispositions.

Les rémunérations minimales hiérarchiques feront l'objet de négociations au niveau territorial selon une périodicité annuelle, l'accord en résultant sera annexé à la présente convention collective.

#### Article 13

##### *Rémunérations effectives garanties*

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 les rémunérations effectives garanties, par échelon ou coefficient, de la classification feront l'objet de négociations au niveau territorial selon une périodicité annuelle, l'accord en résultant sera annexé à la présente convention collective.

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

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

- prime d'ancienneté prévue par l'article 15 du présent avenant ;
- majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit découlant de la présente convention ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

#### Article 14

##### *Paiement au mois*

La rémunération des mensuels sera faite exclusivement au mois et devra être indépendante, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

#### Article 15

##### *Prime d'ancienneté*

Les mensuels ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, perçoivent une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique un taux déterminé comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- 2 % après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

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

Le montant de la prime d’ancienneté est adapté à l’horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d’ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paye.

## **Article 16**

### *Majoration des heures supplémentaires*

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées et donnent lieu à repos compensateur, dans les conditions prévues par les textes législatifs, réglementaires ou conventionnels en vigueur.

## **Article 17**

### *Travail de nuit*

Il sera fait application des dispositions de l’accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit.

## **Article 18**

### *Majorations d’inconfort pour travail exceptionnel de nuit, le dimanche ou les jours fériés*

Lorsque l’horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail exécutées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures, pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d’activité, bénéficient d’une majoration d’inconfort de 20 % s’ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour férié exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d’activité, bénéficient d’une majoration d’inconfort de 100 % ; cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues au titre des heures supplémentaires si le salarié a dépassé l’horaire légal du fait des heures effectuées le dimanche ou les jours fériés.

## **Article 19**

### *Travail en équipes successives*

Les mensuels travaillant en équipes continues ou semi-continues successives bénéficient pour chaque faction d’au moins 6 heures d’une indemnité de panier dont le montant est égal à 1,65 fois le minimum garanti. Pour le travail de nuit l’indemnité de panier due est celle définie à l’article 20 ci-dessous.

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que

leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 % du salaire réel.

Pour apprécier si ces avantages sont perçus par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme «de primes d'équipe», soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

## **Article 20**

### *Indemnité de panier de nuit*

Les mensuels effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est égal à 4 fois le minimum garanti.

Cette indemnité est, en outre, accordée sur la même base aux mensuels qui, travaillant au minimum 9 heures dans une même journée, ont commencé au moins 1 heure avant 6 heures ou ont prolongé leur faction au moins 1 heure après 22 heures.

## **Article 21**

### *Bulletin de paie*

A chaque paie, il est remis au salarié un bulletin comportant les mentions prévues par la réglementation en vigueur.

## **TITRE IV**

### **CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

## **Article 22**

### *Congés annuels payés*

#### *Dispositions générales*

Les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée le plus tôt possible à la connaissance du personnel et au plus tard, le 1<sup>er</sup> mars.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, la période des congés individuels pris par roulement doit être fixée au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.

Dans les deux cas ce délai d'information ne s'applique pas aux fermetures ayant lieu en dehors de la période légale de prise des congés payés.

S'il y a fermeture de l'entreprise, l'employeur pourra occuper, pendant la période des congés payés et dans la mesure du possible, à des travaux d'entretien, de nettoyage, d'inventaire, etc. Les salariés qui n'auraient pas droit à un congé d'une durée au moins égale à celle de cette fermeture.

#### *Appréciation du droit à congés*

Tout mensuel qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Lorsque la période de congé comprend un jour férié tombant un jour ouvrable, ce jour ouvrable ne sera pas décompté comme un jour ouvrable de congé.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités de maladie, telles que définies à l'article 24 de la présente convention, sera ajouté aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

#### Femmes ayant des enfants à charge

Les femmes âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Ce congé s'ajoute au congé de 30 jours ouvrables prévus par la législation en vigueur.

#### Fractionnement des congés

Les congés pourront être fractionnés suivant les impératifs d'organisation de l'entreprise, tout en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits des salariés.

Un congé de 12 jours ouvrables au moins devra obligatoirement être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre et de préférence pendant la période des vacances scolaires.

Le fractionnement des congés sera soumis aux règles suivantes :

Lorsque le congé est donné par roulement, le fractionnement des 24 premiers jours est subordonné à un accord entre l'employeur et le mensuel concerné.

Lorsque le congé est donné par fermeture de l'établissement, le fractionnement des 24 premiers jours n'est possible qu'après avis conforme des délégués du personnel lorsqu'il en existe, ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des mensuels concernés.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6, et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Pour l'application du droit à congé supplémentaire, les jours du congé principal au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte.

#### Indemnités des congés payés

L'indemnité de congé est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un travail effectif sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ou partie de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler ; cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif dans l'établissement ou partie de l'établissement.

#### Congés d'ancienneté

Les mensuels totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément de congé égal à 1 jour ouvrable, à 2 jours après 15 ans d'ancienneté, à 3 jours après 20 ans d'ancienneté.

Ces jours pourront être pris en dehors de la période légale à la demande du mensuel, sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

## Rappel en cours des congés payés

Les employeurs prendront toutes les dispositions nécessaires afin de ne pas rappeler le personnel en cours de congés payés.

Si, très exceptionnellement, le rappel ne pouvait être évité, il sera accordé au salarié un congé supplémentaire d'une durée minimale d'un jour.

Tous les frais engagés par ce salarié pour répondre à ce rappel, seront à la charge de l'employeur.

Dans le cas où l'application des règles légales, des usages ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

## Article 23

### *Congés exceptionnels pour événements de famille*

Tout mensuel bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 1 semaine pour le mariage de l'intéressé ;
- 4 jours pour le décès du conjoint ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère ;
- 2 jours pour le décès d'un beau parent ;
- 3 jours pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du frère ou de la sœur de l'intéressé ou de son conjoint ;
- 2 jours pour le mariage du frère ou de la sœur de l'intéressé ou de son conjoint ;
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès d'un petit enfant ;
- 1 jour pour le décès d'un grand-parent ;
- 2 jours pour le mariage d'un petit-enfant.

Tout mensuel bénéficie sur justification, d'un congé de 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, à prendre dans un délai raisonnable n'excédant pas 1 mois.

Si l'intéressé se marie pendant la période des congés annuels payés, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Ces jours de congés exceptionnels sont des jours ouvrés, ils n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ces jours sont à prendre à l'occasion de l'événement sans qu'ils puissent être reportés. à l'exception des dispositions prévues pour le mariage et la naissance.

Le congé accordé pour le mariage de l'intéressé pourra être reporté en accord avec l'employeur.

## Article 24

### *Indemnisation des absences pour maladie ou accident*

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, tout mensuel bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié au plus tôt de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la communauté économique européenne.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 25**

### *Prévoyance*

Les entreprises mettront en place, en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3<sup>e</sup> catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

Les entreprises consacreront à ce régime, pour chaque salarié visé à l'alinéa précédent, et pour une année complète de travail, au minimum un taux de cotisation correspondant à une participation qui ne pourra être inférieure à 0,30 % du montant de la rémunération effective garantie (REG) du mensuel classé au coefficient 190.

La rémunération effective garantie est celle définie par les accords relatifs aux REG annuelles pour la durée légale du travail, conclus entre l'UIMM Adour Atlantique et les organisations syndicales ; elle sera réduite, prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Le taux de cotisation pour l'année 2006 sera calculé sur la base de la REG de référence en vigueur pour l'année 2005, il sera ensuite révisé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sur la base de la REG en vigueur l'année précédente.

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

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

Le présent article pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, par chaque signataire, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois à compter de la dénonciation.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes à compter de la première présentation de la lettre recommandée au dernier destinataire.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur de la présente clause.

La clause dénoncée conformément aux dispositions précédentes, par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, cessera de plein droit dans tous ses effets à l'expiration du délai de préavis.

A l'expiration de ce délai, les bénéficiaires ne conserveront pas les avantages individuels qu'ils auront acquis en application de la clause susvisée.

## **Article 26**

### *Incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail*

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

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif de l'intéressé.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités journalières à plein tarif.

En cas de rupture du contrat de travail, du fait de l'absence prolongée du salarié l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture d'une priorité de réemploi sur un poste équivalent et disponible, à condition qu'il en fasse la demande et d'y être reconnu apte par le médecin du travail.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'incapacité physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

## Article 27

### *Garanties de fin de carrière pour les ouvriers*

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 6 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus, pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 6 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique et de sa rémunération annuelle garantie en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les 6 mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les 6 mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 26 et 30 de l'accord national du 16 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.



## **Article 28**

### *Maternité et adoption*

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariées en congé de maternité bénéficieront d'un maintien de salaire, en cas de perte de rémunération, à partir de 1 an d'ancienneté. Ces périodes seront éventuellement augmentées d'un repos de 2 semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant du congé d'adoption de 10 semaines au plus prévu par l'article L.1225-37 du code du travail, seront indemnisés par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

## **Article 29**

### *Congé de paternité*

Il sera accordé au père conformément aux dispositions législatives en vigueur.

## **Article 30**

### *Congé parental d'éducation*

Le congé parental est réglé conformément aux dispositions législatives en vigueur.

## **Article 31**

### *Congé motivé par les soins à donner à un enfant*

Il sera accordé aux mensuels un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade dans les conditions prévues par la loi.

L'attribution de ce congé sera subordonnée à la présentation d'un certificat médical.

## **Article 32**

### *Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie*

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie est réglé conformément aux dispositions législatives en vigueur.

## **Article 33**

### *Service national*

#### Appel de préparation à la défense

Tout salarié ou apprenti, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour : cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

#### Statut des réservistes

Le statut des réservistes est réglé conformément aux dispositions législatives en vigueur.

TITRE V  
**RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article 34**

*Préavis*

La durée du préavis après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

1. En cas de démission : 2 semaines entre la fin de la période d'essai et 6 mois de services continus.

Au-delà de 6 mois de services continus :

- 2 semaines pour les mensuels de niveau I ;
- 3 semaines pour les mensuels de niveau II ;
- 1 mois pour les mensuels de niveau III ;
- 2 mois pour les mensuels de niveaux IV et V.

2. En cas de licenciement : 2 semaines entre la fin de la période d'essai et 6 mois de services continus.

Au-delà de 6 mois de services continus après la fin de la période d'essai :

- 1 mois pour les mensuels des niveaux I, II et III ;
- 2 mois pour les mensuels du niveau IV ;
- 3 mois pour les mensuels du niveau V.

Toutefois, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur, tous les mensuels qui auront une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans chez le même employeur, bénéficieront d'un préavis d'au moins 2 mois.

Lorsque le mensuel aura trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre de l'occuper et ce, sur présentation d'un justificatif en attestant.

Dans ce cas, il ne sera pas tenu au versement d'une indemnité pour inobservation du préavis.

Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- si la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de 2 semaines, de 50 heures par mois si le préavis est d'une durée supérieure. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération ;
- si la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées.

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

Dans la mesure où ses recherches le nécessiteront, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer l'utilisation de ces heures par période d'une semaine compte tenu des nécessités du service.

L'intéressé à la recherche d'un emploi ne peut se prévaloir de ces dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

## Article 35

### *Indemnité de licenciement*

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

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

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 < 2 ans	0,4 mois
≥ 2 < 3 ans	0,6 mois
≥ 3 < 4 ans	0,8 mois
≥ 4 < 5 ans	1,0 mois
≥ 5 < 6 ans	1,2 mois
≥ 6 < 7 ans	1,4 mois
≥ 7 < 8 ans	1,6 mois
≥ 8 < 9 ans	1,8 mois
≥ 9 < 10 ans	2,0 mois
≥ 10 < 11 ans	2,2 mois
≥ 11 < 12 ans	2,7 mois
≥ 12 < 13 ans	3,0 mois
≥ 13 < 14 ans	3,4 mois
≥ 14 < 15 ans	3,7 mois
≥ 15 < 16 ans	4,0 mois
≥ 16 < 17 ans	4,4 mois
≥ 17 < 18 ans	4,7 mois
≥ 18 < 19 ans	5,0 mois
≥ 19 < 20 ans	5,4 mois
≥ 20 < 21 ans	5,7 mois
≥ 21 < 22 ans	6,0 mois
≥ 22 < 23 ans	6,4 mois
≥ 23 < 24 ans	6,7 mois
≥ 24 < 25 ans	7,0 mois
≥ 25 < 26 ans	7,4 mois
≥ 26 < 27 ans	7,7 mois
≥ 27 < 28 ans	8,0 mois
≥ 28 < 29 ans	8,4 mois
≥ 29 < 30 ans	8,7 mois
≥ 30 < 31 ans	9,0 mois

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 31 < 32 ans	9,4 mois
≥ 32 < 33 ans	9,7 mois
≥ 33 < 34 ans	10,0 mois
≥ 34 < 35 ans	10,4 mois
≥ 35 < 36 ans	10,7 mois
≥ 36 < 37 ans	11,0 mois
≥ 37 < 38 ans	11,4 mois
≥ 38 < 39 ans	11,7 mois
≥ 39 < 40 ans	12,0 mois
≥ 40 < 41 ans	12,4 mois
≥ 41 < 42 ans	12,7 mois
≥ 42 < 43 ans	13,0 mois
≥ 43 < 44 ans	13,4 mois
≥ 44 < 45 ans	13,7 mois
≥ 45 < 46 ans	14,0 mois
≥ 46 < 47 ans	14,4 mois
≥ 47 < 48 ans	14,7 mois
≥ 48 < 49 ans	15,0 mois
≥ 49 < 50 ans	15,4 mois
≥ 50 < 51 ans	15,7 mois
≥ 51 < 52 ans	16,0 mois
≥ 52 < 53 ans	16,4 mois
≥ 53 < 54 ans	16,7 mois
≥ 54 < 55 ans	17,0 mois

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 3 de l'avenant national du 21 juin 2010, 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 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 licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur – relatives à l'indemnité de licenciement – des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

## **Article 36**

### *Dispositions particulières au licenciement économique*

#### **Ordre des licenciements**

Les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements devront prendre en compte, dans le respect des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement : les qualités professionnelles appréciées par catégorie, les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté, ainsi que la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

La grille d'évaluation de ces différents critères sera fixée par l'employeur.

#### **Modalités de versement de l'indemnité**

En cas de licenciement collectif et si le montant de l'indemnité de licenciement est supérieur à 1 mois de salaire moyen, l'employeur pourra procéder au règlement de celle-ci par versement d'une valeur individuelle correspondant au salaire moyen de l'intéressé échelonné sur une période de 3 mois maximum, le dernier versement correspondant au solde dû.

## **Article 37**

### *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 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 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 38**

### *Mise à la retraite*

#### 1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 2. Délai de prévenance

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

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

#### 3. Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

## TITRE VI

### DISPOSITIONS FINALES

#### Article 39

##### *Date d'application*

Le présent avenant « Mensuels » entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011, il annule et remplace l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx conclue le 28 septembre 2006, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Il sera déposé conformément aux dispositions légales.

Fait à Pau, le 18 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3215

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1267. – PÂTISSERIE**

**ACCORD DU 20 JUILLET 2011  
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA**

NOR : ASET1151289M  
**IDCC : 1267**

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt qu'ils portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie et à la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Ils prennent acte des impératifs liés aux conséquences de la réforme de la formation professionnelle à la suite de l'ANI du 9 janvier 2009 et de la loi du 24 novembre 2009.

Par le présent accord, ils saisissent l'opportunité de s'inscrire dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle qui tend vers une logique de proximité professionnelle dans les OPCA. Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la logique de filière et de métiers dans le choix de l'OPCA pour permettre le développement des politiques de formation des entreprises. Ils souhaitent ainsi que l'alimentation en détail et de proximité soit prise en compte dans l'OPCA « OPCALIM » en cours de constitution.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

**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 de la pâtisserie.

**Article 2**

*Désignation de l'OPCA dans la branche professionnelle*

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale susvisée sont tenues de verser, dans le respect des règles en vigueur, leur contribution à la formation professionnelle à l'OPCA « OPCALIM » (en cours de constitution).

**Article 3**

*Dispositions diverses*

**3.1. Substitution de dispositions antérieures**

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs, notamment celles prévues par les accords de branche du 26 octobre 1994, du 21 décembre 1994 et du 23 juin 1995.

### 3.2. Date d'effet

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012 sous réserve de l'agrément de l'OPCA par le ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNP ;

CNGE.

**Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3196

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

AVENANT N° 1 DU 4 JUILLET 2011  
À L'ACCORD DU 10 JUIN 2002 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1151283M

IDCC : 1351

PRÉAMBULE

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place par l'avenant du 10 juin 2002, en procédant à des aménagements visant à en garantir la pérennité.

De plus, les parties conviennent d'adapter l'avenant du 10 juin 2002 aux différentes dispositions réglementaires ou législatives intervenues depuis la prise d'effet du régime conventionnel.

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

*Modification de l'avenant du 10 juin 2002 à l'article 14*

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'article 14 des clauses générales modifié par l'avenant du 10 juin 2002 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après.

« 14.1. Champ d'application

Le présent régime de prévoyance est applicable au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Ce régime est applicable quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Le droit aux garanties est ouvert pour tous les événements survenant pendant la durée du contrat de travail sous réserve des dispositions relatives à l'ancienneté requise ou, pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent article.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

- Le droit à garantie cesse, en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :
- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
  - s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 14.9 ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

#### 14.2. Ancienneté

Pour bénéficier des prestations mises en œuvre par le régime de prévoyance, le salarié doit justifier d'une période de travail effectif ou assimilé, dans une ou plusieurs entreprises de la branche, d'une durée d'au moins six mois continue ou discontinue, au cours des 12 mois précédant l'évènement ouvrant droit à la prestation.

Seul le décès résultant d'un accident de travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle ne requiert aucune condition d'ancienneté.

#### 14.3. Caractéristiques du régime des salariés non cadres

##### A. – Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu en invalidité de troisième catégorie par la sécurité sociale ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec recours à l'assistance d'une tierce personne, il est versé à ses ayants droit un capital égal à :

- soit un capital en un versement unique d'un montant égal à 120 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2, et ce quelle que soit sa situation de famille ;
- soit une rente éducation d'un montant annuel égal à :
  - 5 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de moins de 8 ans ;
  - 8 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de 8 ans à moins de 16 ans ;
  - 12 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de 16 ans et plus tant qu'ils répondent à la notion d'enfants à charge définie à l'article 14.6 ci-après ;
- à laquelle il est adjoint un capital, en un versement unique, d'un montant égal à 85 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2 ;
- soit d'une rente temporaire versée au conjoint survivant ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) d'un montant annuel égal à 10 % du salaire annuel brut de référence, défini à l'article 2. Elle est versée au conjoint ou partenaire lié par un Pacs survivant jusqu'à ce qu'il atteigne son 55<sup>e</sup> anniversaire, à laquelle il est adjoint un capital, en un versement unique, d'un montant égal à 80 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la législation sécurité sociale, le montant du capital est doublé.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

##### Garantie frais d'obsèques :

En cas de décès d'un salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint, partenaire lié par un Pacs ou enfant, selon les définitions des articles 14.6 et 14.7 ci-après), il sera versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, une indemnité égale à 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réellement engagés pour les enfants de 12 ans et moins.

Double effet :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du partenaire lié par un Pacs non lié par un nouveau Pacs au jour du décès, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié (y compris la majoration au titre de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle).

Les rentes éducation en cours de versement à la date du décès du conjoint sont doublées jusqu'à leur terme.

Si l'option retenue au jour du décès du salarié correspond au capital minoré assorti de la rente temporaire au conjoint survivant, celle-ci est supprimée à la date de décès du conjoint.

#### B. – Garantie incapacité temporaire de travail

Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sous réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du salaire brut de référence, y compris les prestations brutes de la sécurité sociale.

Cette indemnisation intervient en relais aux obligations conventionnelles de l'employeur.

Les salariés n'ayant pas, au premier jour de l'arrêt de travail, l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire conventionnel, mais ayant cumulé l'ancienneté professionnelle telle qu'elle est définie à l'article 14.2, bénéficient de la garantie à compter du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu. Toutefois, dès lors que cet arrêt de travail atteint une durée continue de 40 jours, la prestation sera assurée, à effet rétroactif, à compter du 11<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités de l'assurance chômage...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- à la date de cessation du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse.

#### C. – Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale ou par le médecin conseil de l'institution (pour les salariés effectuant moins de 200 heures) bénéficie d'une rente complémentaire mensuelle, servie à terme échu, dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

S'agissant d'une invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie le montant de la rente est de 48 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (reconstituée de manière théorique pour les salariés de moins de 200 heures).

L'incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % et 66 % est assimilée à l'invalidité 1<sup>re</sup> catégorie.

Les salariés reconnus en invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, perçoivent une rente complémentaire égale à 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 % est assimilée à l'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale ou de la décision du médecin conseil de l'institution (salariés effectuant moins de 200 heures) jusqu'à la date de la liquidation de la retraite.

#### 14.4. Caractéristiques du régime des salariés cadres

##### A. – Garanties en cas de décès, double effet et invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu, par la sécurité sociale, en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec recours à l'assistance d'une tierce personne, il est versé à ses ayants droit :

Un capital d'un montant égal à 250 % du salaire annuel brut de référence limité à la tranche A pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge, porté à 300 % du salaire annuel brut de référence limité à la tranche A pour les salariés mariés ou liés par un Pacs. Dans tous les cas, le capital ainsi déterminé est majoré de 45 % dudit salaire de référence limité à la tranche A par enfant à charge au jour du décès.

Et au choix du bénéficiaire principal :

- soit d'une rente éducation d'un montant annuel égal à :
  - 5 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de moins de 8 ans ;
  - 8 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de 8 ans à moins de 16 ans,
  - 12 % du salaire annuel brut de référence pour les enfants de 16 ans et plus tant qu'ils répondent à la notion d'enfants à charge définie à l'article 14.6 ;
- soit d'une rente temporaire versée au conjoint survivant ou au partenaire lié par un Pacs d'un montant annuel égal à 10 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 2.

En cas de décès ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle au sens de la législation sécurité sociale, le montant du capital est doublé.

Le service du capital décès par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

Pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge, en cas d'invalidité absolue et définitive ou d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % avec nécessité du recours à l'assistance d'une tierce personne, la garantie versée sous forme de capital est égale à 600 % du salaire brut de référence.

Frais d'obsèques :

En cas de décès du salarié ou de l'un de ses ayants droit (conjoint, partenaire lié par un Pacs ou enfant, selon les définitions aux articles 14.6 et 14.7, il sera versé à la personne ayant acquitté les frais d'obsèques, une indemnité égale à 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès, dans la limite des frais réellement engagés pour les enfants de 12 ans et moins.

Double effet :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du partenaire lié par un Pacs non lié par un nouveau Pacs au jour du décès, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié (y compris la majoration au titre de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle).

Les rentes éducation en cours de versement à la date du décès du conjoint sont doublées jusqu'à leur terme.

Si l'option retenue au jour du décès du salarié correspond au capital minoré assorti de la rente temporaire au conjoint survivant, celle-ci est supprimée à la date de décès du conjoint.

#### B. – Garantie incapacité temporaire de travail

Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sous réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures), une indemnité égale à 80 % du salaire brut de référence, y compris les prestations brutes de la sécurité sociale.

Cette indemnisation intervient en relais aux obligations conventionnelles de l'employeur.

Les salariés n'ayant pas, au premier jour de l'arrêt de travail, l'ancienneté requise pour bénéficier du maintien de salaire conventionnel, mais ayant cumulé l'ancienneté professionnelle telle qu'elle est définie à l'article 14.2, bénéficient de la garantie à compter du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu. Toutefois, dès lors que cet arrêt de travail atteint une durée continue de 40 jours, la prestation sera assurée, à effet rétroactif, à compter du 11<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Conditions et cessation d'indemnisation :

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités de l'assurance chômage. . . ) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- à la date de cessation du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse.

#### C. – Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle

Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale ou par le médecin conseil de l'institution (pour les salariés effectuant moins de 200 heures) bénéficie d'une rente complémentaire mensuelle, servie à terme échu, dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie le montant de la rente est de 48 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale. (reconstituée de manière théorique pour les salariés de moins de 200 heures).

L'incapacité permanente professionnelle dont le taux est compris entre 33 % et 66 % est assimilée à l'invalidité 1<sup>re</sup> catégorie.

Pour une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, le montant de la rente est de 80 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ayant pas 200 heures).

L'incapacité permanente professionnelle dont le taux est supérieur à 66 % est assimilée à l'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale ou de la décision du médecin conseil de l'institution (salariés effectuant moins de 200 heures) jusqu'à la liquidation de la retraite.

#### 14.5. Dévolution du capital décès du personnel cadre et non cadre

Le salarié peut désigner le(s) bénéficiaire(s) du capital en cas de décès. A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur désigné ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement, ou, à défaut au partenaire lié par un Pacs au salarié ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :
  - aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
  - à défaut de descendance directe, à ses parents ou à défaut, à ses grands-parents survivants ;
  - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de majorations pour enfants à charge, chacune d'elles est versée directement aux enfants dès leur majorité ; à leurs représentants légaux es qualité durant leur minorité.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaire(s) selon les modalités définies ci-dessus.

#### 14.6. Définition des enfants à charge

Pour l'application des garanties décès et rente éducation, sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant, qu'ils soient légitimes naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et sous l'une des conditions énumérées ci-dessous :
  - de poursuivre des 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, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés,

sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>e</sup> anniversaire, équivalents à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs – du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.



#### 14.7. Définition du conjoint

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

Le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) est assimilé au conjoint dans tous ses droits.

#### 14.8. Exclusions

Tous les risques de décès sont garantis sans restriction territoriale, quelle qu'en soit la cause, sous les réserves ci-après :

- en cas de guerre, la garantie n'aura d'effet que dans les conditions qui seront déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

Sont exclus des garanties incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle :

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

Toutefois, les exclusions prévues au présent paragraphe ne s'appliquent pas pour les maladies ou accidents dont seraient atteints ou victimes les salariés effectuant des travaux pour le compte d'employeurs relevant de la convention collectives des entreprises de prévention et sécurité.

#### 14.9. Portabilité

##### 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 cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues au présent avenant.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que 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 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 et frais de santé 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 suivant la date de cessation du contrat de travail.

Toute révision du présent accord entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

##### 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 cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

## Garantie incapacité temporaire de travail

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.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

## 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.

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 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.

## Paieement des prestations

L'entreprise adhérente adresse à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives. Devront en outre être produites le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les prestations seront versées directement au participant, ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

## Financement de la portabilité

Les cotisations dues (part entreprise et part ancien salarié) pendant toute la période de maintien des garanties définie ci-dessus sont calculées aux taux applicables à la catégorie de personnel à laquelle appartenait l'ancien salarié.

L'assiette de cotisations est égale à la moyenne des salaires des douze derniers mois précédant la date de cessation du contrat de travail et soumis à cotisations au titre du présent régime de prévoyance. Ne sont donc pas prises en compte dans l'assiette, toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail.

Lorsque la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Il appartient à l'entreprise de régler à chaque échéance, la totalité des cotisations pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, à charge pour elle de récupérer la part de leurs anciens salariés. A défaut de paiement par l'ancien salarié ou l'employeur, de la quote-part de cotisation lui incombant, les droits à portabilité cessent.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Les employeurs pourront précompter, lors de la rupture du contrat de travail, la quote-part totale de la cotisation salariale prévisionnelle, la CSG et la CRDS dues par l'ancien salarié sur la contribution patronale.

## 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 auprès du nouvel organisme assureur.

## Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif 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 à l'accord de prévoyance.

## 14.10. Revalorisation

En cours de contrat, les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite ARRCO, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rentes OCIRP sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP. »

## Article 2

### Cotisations

#### Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

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

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Chaque année, avec paiement des cotisations du 4<sup>e</sup> trimestre, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance, devront transmettre obligatoirement, à AG2R Prévoyance, leur DADS ou leur DADS-U.

### 2.1. Personnel non cadre

CATÉGORIE NON CADRE	TAUX DE COTISATIONS	
	Employeur	Salarié
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 <sup>e</sup> catégorie)	0,16	-
Frais obsèques	0,03	-
Rente éducation OCIRP	0,03	-
Rente de conjoint OCIRP	0,04	-
Incapacité temporaire de travail	-	0,33
Invalidité	0,27	0,20
Taux global	0,53	0,53

La cotisation globale de 1,06 % sur les tranches A et B est répartie entre l'employeur et le salarié selon tableau ci-dessus ; la garantie incapacité temporaire de travail est financée intégralement par les salariés.

La cotisation globale des salariés non cadres visée ci-dessus est maintenue pour une durée de 5 ans, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

## 2.2. Personnel cadre

### Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

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

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

Chaque année, avec paiement des cotisations du 4<sup>e</sup> trimestre, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance, devront transmettre obligatoirement, à AG2R Prévoyance, leur DADS ou leur DADS-U.

CATÉGORIE CADRE	TAUX DE COTISATIONS			
	Employeur		Salarié	
	Tranche A	Tranche B	Tranche A	Tranche B
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 <sup>e</sup> catégorie)	0,67	-	-	-
Frais obsèques	0,03	-	-	-
Rente éducation OCIRP	0,06	0,03	-	0,03
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,045	-	0,045
Incapacité temporaire de travail	0,40	0,255	-	0,255
Invalidité	0,29	0,19	-	0,19
Taux global	1,54	0,52	-	0,52

La cotisation de 1,54 % sur la tranche A et de 1,04 % sur la tranche B est répartie entre l'employeur et le salarié selon tableau ci-dessus.

La cotisation globale des salariés cadres visée ci-dessus est maintenue pour une durée de 5 ans, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

### Article 3

#### *Reprise du passif*

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs avant le 31 mars 2012 seront garantis à la date d'effet de leur adhésion pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, lorsqu'aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts ;
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur ;
- la poursuite de la garantie décès au profit de ces personnes, sauf à ce que le contrat antérieur prévoit ce maintien en cas de résiliation.

En cas de résiliation d'un contrat due à la présente désignation entraînant de la part de l'organisme assureur antérieur une demande d'indemnité de résiliation en application de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les organismes désignés s'engagent à reprendre intégralement les engagements relatifs au maintien des garanties décès (y compris pour les bénéficiaires dont le contrat de travail a été rompu) sous réserve que :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord, et
- d'autre part, le précédent organisme assureur transmette aux organismes désignés les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de cet article 30.

Au cas où l'entreprise, notamment du fait de la souscription d'un contrat antérieur, viendrait à rejoindre le régime professionnel postérieurement au 31 mars 2012, une pesée du risque présenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Afin d'assurer l'équilibre technique du régime professionnel, les organismes assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondant aux revalorisations futures portant sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service et l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur.

Lorsqu'aucun organisme précédent n'indemnise les arrêts de travail, les assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondant à l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet.

### Article 4

#### *Organismes assureurs désignés*

Est reconduite par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail et 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, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la garantie rente éducation, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

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.

Afin de fixer les relations avec les organismes ci-dessus désignés, les partenaires sociaux signeront un « contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé au présent avenant.

#### Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet de l'avenant du 10 juin 2002 peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent. Toutefois, cette faculté est subordonnée à la condition de s'assurer de la conformité de leurs garanties, risque par risque, avec celles définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, et ce pour un coût identique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 1.18 du présent avenant, ces derniers s'engageant, par ailleurs à proposer la mise en place de régimes différentiels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux.

#### Changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 4 du présent avenant, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations des prestations périodiques auprès des nouveaux assureurs désignés dans des conditions identiques à celles définies par le présent régime.

### Article 5

#### *Commission technique paritaire*

La commission technique paritaire, instituée par l'avenant du 10 juin 2002, est composée de membres désignés par les organisations syndicales salariales signataires (collège participant) et de membres désignés par les organisations patronales signataires (collège adhérent). Il peut en outre être désigné des suppléants dans chaque collège ; ceux-ci prennent part aux travaux de la commission comme les titulaires mais n'ont pas droit de vote.

La commission technique paritaire de surveillance se réunit autant de fois que nécessaire et au moins une fois par an, sur convocation de son président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime de prévoyance ;
- contrôle son application ;
- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime ;
- contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance ;
- participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;

- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux risques couverts.

La commission technique paritaire de surveillance, peut solliciter un conseil, non courtier, pour l'aider dans sa mission de suivi et de contrôle du régime de prévoyance.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

## Article 6

### *Date d'effet. – Durée du présent avenant*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt au 1<sup>er</sup> janvier 2012, à l'exception des dispositions de l'article 3 du présent avenant qui entreront en vigueur à la date mentionnée dans le dit article.

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification, révision, ou dénonciation selon les règles légales en vigueur.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Dans l'hypothèse où le contrat de garanties collectives serait résilié à l'initiative de l'un ou l'autre des organismes assureurs désignés, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A défaut, le présent avenant cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation. Néanmoins, cette cessation d'application ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rentes suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

## Article 7

### *Formalités administratives*

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Les organisations patronales signataires sont chargées des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 4 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SNES ;

USP ;

SESA.

**Syndicats de salariés :**

SNES CFE-CGC ;

FCS CGT ;

FEETS FO ;

FS CFDT ;

SNEPS CFTC ;

UNSA FMPS.



## ANNEXE

### CONTRAT DE GARANTIES COLLECTIVES

#### **Accord conventionnel de prévoyance des entreprises de prévention et sécurité**

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité ont signé un accord instaurant un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent « Contrat de garanties collectives » a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis à vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, AG2R Prévoyance et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gestionnaire pour la seule AG2R Prévoyance. Elles acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord de Prévoyance aux taux de cotisation fixés par ce même accord et de maintenir ces taux pour une durée de 5 ans à périmètre de garanties constantes et sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Le présent « Contrat de garanties collectives » est ainsi conclu entre, d'une part, les partenaires sociaux signataires de l'accord prévoyance du..., et d'autre part, par AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, agissant pour son compte et, en tant que membre de l'union, pour le compte de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance agréées et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

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

##### *Assiette des cotisations. – Exonération*

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'avenant à la convention collective relatif à la prévoyance collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois sont montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'avenant à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité relatif à la prévoyance collective.

#### **Article 2**

##### *Salaire de référence servant au calcul des prestations*

Par salaire brut de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué *pro rata temporis*.

### **Article 3**

#### *Pluralités des sinistres*

En cas de pluralité de décès ou d'invalidité permanentes totales causés par un même évènement accidentel ou non, ou à l'occasion d'un déplacement professionnel ou non, effectué dans le même appareil de transport, l'adhérent déclare à AG2R Prévoyance l'évènement ou les circonstances à l'origine de la pluralité des sinistres.

### **Article 4**

#### *Délais de prescription*

##### **Versement des capitaux ou rentes suite à décès**

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

##### **Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle**

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

##### **Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle**

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

### **Article 5**

#### *Subrogation*

AG2R Prévoyance est subrogée de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par elle.

### **Article 6**

#### *Principes de fonctionnement des adhésions*

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et conditions générales d'AG2R Prévoyance et par les statuts et règlements intérieurs de l'OCIRP pour la partie qui la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord prévoyance ou dans le présent « contrat de garanties collectives ».

### **Article 7**

#### *Information des salariés*

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigent une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

Cette notice sera adressée en nombre suffisant, à chaque entreprise adhérente.

La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'entreprise.

### **Article 8**

#### *Gestion. – Modalités particulières*

Collecte des DADS et DADS-U : dans le même temps où elles s'acquitteront du paiement des cotisations du 4<sup>e</sup> trimestre de l'année N, les entreprises adhérentes au régime de prévoyance devront obligatoirement transmettre leur DADS ou DADS-U à AG2R Prévoyance.

AG2R Prévoyance mettra en place un dispositif de gestion visant à lister les entreprises défaillantes, de façon à les mettre en demeure de s'acquitter de cette obligation stipulée à l'article 2 de l'accord de prévoyance collective et à l'article 5b des conditions générales AG2R Prévoyance.

Versement de prestations incapacité temporaire – information des salariés : AG2R Prévoyance transmettra, trimestriellement, à chaque salarié indemnisé au titre de l'incapacité temporaire, un relevé des prestations réglées à l'employeur, qui les reverse via la feuille de paye.

## **Article 9**

### *Frais de gestion*

Afin d'assurer les tâches inhérentes à leur mission, les organismes assureurs retiendront, sur la valeur des cotisations brutes encaissées, des frais de gestion dont le montant est égal à :

- risque décès – garantie en capital = 6,00 % des cotisations brutes ;
- risque décès – garantie en rentes (OCIRP) = 8,50 % des cotisations brutes ;
- risques incapacité et invalidité = 8,00 % des cotisations brutes.

Ces prélèvements correspondent aux charges de gestion légitimement prévisibles à la date d'effet du présent contrat.

## **Article 10**

### *Effet. – Durée*

Le présent « Contrat de garanties collectives » aura un effet et une durée identique à l'avenant à la convention collective relatif à la prévoyance collective.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant le ou les organismes assureurs désignés ;
- par le ou les organismes assureurs désignés.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent « Contrat de garanties collectives ».

En cas de dénonciation de la convention collective, de résiliation du « Contrat de garanties collectives », quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organismes assureurs, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

De même, les garanties décès sont maintenues pour les salariés ou anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non renouvellement de la désignation.

La poursuite des revalorisations futures devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organisme(s) assureur(s) suivant(s), conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 4 juillet 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

USP ;  
SNES ;  
SESA.

### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

SNEPS CFTC ;

UNSA FMPS ;

FNECS ;

FEETS FO ;

Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services.

**Délégation générale :**

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre du GIE AGZR.

Brochure n° 3366

**Convention collective nationale**  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
**IDCC : 2798. – Employés et cadres**

AVENANT N° 1 DU 10 DÉCEMBRE 2009  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE TRANSPORT

NOR : ASET1151286M  
IDCC : 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, et L. 611-4 et suivants ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants, L. 3261-2 et suivants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, IDCC 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, IDCC : 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, IDCC : 2798,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 45 de la convention collective susvisée est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 45

*Indemnité de transport*

Les salariés bénéficient, si l'éloignement de leur domicile le justifie, d'une indemnité de transport destinée à couvrir partiellement les frais liés au trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Les conditions d'attribution de cette indemnité sont définies à l'annexe VII à la présente convention. »

**Article 2**

Il est ajouté, à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, une annexe VII intitulée « Indemnité de transport » et rédigée comme suit.

## « ANNEXE VII

### INDEMNITÉ DE TRANSPORT

L'indemnité de transport visée à l'article 45 est attribuée dans les conditions suivantes.

Pour les salariés utilisant des transports publics de personnes ou services publics de location de vélos.

Cette indemnité est versée sur production du justificatif de l'abonnement au transport utilisé, et calculée sur la base de la moitié du titre d'abonnement en seconde classe, correspondant au trajet en cause.

A défaut de production de justificatif, l'indemnité est forfaitairement fixée à 4 € par mois.

Pour les salariés dont le lieu de travail se situe dans un département d'outre-mer.

Le salarié bénéficie d'une indemnisation forfaitairement fixée sur la base suivante.

*(En euros.)*

DISTANCE ALLER-RETOUR domicile/lieu habituel de travail	MONTANT MENSUEL
De 1 à 10 km	20
Plus de 10 à 40 km	30
Plus de 40 km	60

Les montants ci-dessus suivent l'évolution de la valeur du point de salaire des employés et cadres.

Cette indemnité mensuelle est versée dans le cadre des dispositions de l'article L. 3261-3 du code du travail afin d'indemniser les frais inhérents aux trajets aller-retour effectués entre le domicile et le lieu habituel de travail.

Le bénéfice de cet avantage est exclusif de l'indemnité visée au point 1 ci-dessus. »

### **Article 3**

Les parties conviennent d'ouvrir au premier trimestre 2010 une négociation afin de définir les conditions de mise en œuvre de l'article L. 3261-3 du code du travail pour les salariés dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs, ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.

### **Article 4**

*Entrée en vigueur. – Durée de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur, sous réserve de l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale, le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 10 décembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

RSI.

**Syndicats de salariés :**

CFTC ;

PSTE CFDT.

Brochure n° 3366

**Convention collective nationale**  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
**IDCC : 2798. – Employés et cadres**

AVENANT N° 2 DU 16 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À LA CONVENTION  
NOR : ASET1151287M  
IDCC : 2798

Vu le code du travail ;  
Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1 et L. 611-4 ;  
Vu la convention collective nationale à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008,  
il a été conclu le présent avenant.

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

Le titre V de la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, est intitulé « Recrutement, mutations, mobilité ».

Il est inséré au titre V de la convention collective nationale à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants deux articles numérotés 29.1 et 29.2, rédigés ainsi qu'il suit :

« Article 29.1  
*Détachement*

Un salarié peut demander un détachement d'une durée maximale de 2 ans, renouvellement éventuel compris.

Ce détachement peut être demandé dans un organisme régi par le code de la sécurité sociale ou le code de la mutualité, un organisme public ou chargé d'une mission de service public, une organisation internationale ou étrangère, un organisme social, une entreprise publique ou privée.

Il ne peut être accepté, au vu des possibilités de l'organisme employeur, qu'après accord de la caisse nationale.

Trois mois avant l'échéance de la période de détachement, le salarié doit faire connaître sa volonté non équivoque de réintégrer son organisme d'origine par courrier recommandé avec avis de réception à l'employeur. S'il demande un renouvellement, la demande doit être adressée dans les mêmes conditions et délais.

Lors de sa réintégration, l'agent bénéficie du niveau de rémunération qu'il avait acquis avant sa période de détachement.



Les périodes de détachement sont assimilées, lors de la réintégration, à de la présence effective pour le calcul de l'ancienneté.

Durant la période de détachement, les dispositions de la convention collective ne sont pas applicables. Toutefois, les salariés en détachement peuvent demander, dans les limites prévues par le régime de prévoyance en vigueur, à bénéficier du maintien de celui-ci, sous réserve d'acquitter les cotisations correspondantes à l'organisme de prévoyance.

#### Article 29.2

##### *Mise à disposition*

Un salarié peut être autorisé à accomplir une mission auprès d'un autre organisme dans le cadre d'une mise à disposition.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder 3 ans, sauf renouvellement.

Une période probatoire permet à l'organisme preneur et au salarié de vérifier la bonne adaptation à la mise à disposition. La durée de la période probatoire est précisée par la convention de mise à disposition conclue entre les parties. Si cette période probatoire n'est pas satisfaisante, le salarié retrouve de plein droit un poste équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

Les périodes de mise à disposition sont considérées comme temps de travail. L'intéressé continue à percevoir son salaire et bénéficie des dispositions de la convention collective. »

#### Article 2

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

PSE CFTC ;

UNSA RSI CAD.

Brochure n° 3366

**Convention collective nationale**  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
**IDCC : 2798. – Employés et cadres**

AVENANT N° 3 DU 16 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1151288M  
IDCC : 2798

Vu le code du travail ;  
Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1 et L. 611-4 ;  
Vu la convention collective nationale à la convention collective des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008,  
il a été conclu le présent avenant.

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

L'article 2 de l'annexe III à la convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants, relative au compte épargne-temps, est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 2

*Utilisation du compte épargne-temps*

**Congés non rémunérés**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser les congés non rémunérés prévus par la législation du travail ou les textes conventionnels applicables au personnel, ou une période de formation en dehors du temps de travail.

**Temps partiel**

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié a choisi de passer à temps partiel.

**Congés pour convenances personnelles :**

Le compte épargne-temps peut également être utilisé pour indemniser un congé pour convenances personnelles.

Les congés pour convenances personnelles doivent être demandés 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé (sauf accord de l'employeur). L'employeur a la possibilité de différer le départ effectif en congé dans la limite de 3 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement du service. En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de 20 jours ouvrés.

## Rachat de cotisations d'assurance vieillesse

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse correspondant aux annuités manquantes pour le calcul de la pension de vieillesse conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, dans les conditions et modalités prévues par la loi.

## Alimentation du plan d'épargne interentreprises du régime social des indépendants

Les jours de repos ou de congés inscrits au compte épargne temps peuvent être utilisés pour alimenter le plan d'épargne interentreprises du régime social des indépendants dans la limite de 10 par année civile. Afin de calculer la valeur monétaire des jours placés au compte épargne-temps, chaque jour ouvré sera converti par le montant du salaire journalier brut correspondant à la date d'utilisation du compte. Le salaire journalier brut est déterminé en divisant le salaire mensuel normal brut par 22. »

## Article 2

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

RSI.

### **Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

PSE CFTC ;

UNSA RSI CAD.

Brochure n° 3364

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2796. – Personnel de direction

Brochure n° 3365

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2797. – Praticiens-conseils

Brochure n° 3366

Convention collective nationale  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**  
IDCC : 2798. – Employés et cadres

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

NOR : ASET1151296M  
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1, L. 611-4 ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1528 du 8 décembre 2005 relative à la création du régime social des indépendants ;

Vu l'ordonnance n° 2005-1529 du 8 décembre 2005 instituant un interlocuteur social unique pour les indépendants ;

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu l'accord général relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant, du 4 juillet 2006 ;

Vu le protocole d'application de l'accord général du 4 juillet 2006 relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant, du 7 septembre 2006 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007, IDCC : 2797 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, IDCC : 2796 ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, IDCC : 2798,  
il a été conclu le présent accord.

## PRÉAMBULE

En prévision de la mise en place du régime social des indépendants prévu par l'ordonnance n° 2005-1528, et de l'interlocuteur social unique des travailleurs indépendants prévu par l'ordonnance n° 2005-1529, un accord a été conclu le 4 juillet 2006 afin de prévenir les conséquences pour l'emploi des personnels des caisses constitutives du régime social des travailleurs indépendants.

Cet accord, applicable jusqu'au 31 décembre 2010, a prévu les mesures d'accompagnement social de la restructuration pour l'ensemble des salariés comportant notamment les garanties de reprise et de maintien à l'effectif, les mesures d'accompagnement et d'incitation à la mobilité professionnelle et à la mobilité géographique organisée sur le mode exclusif du volontariat, ainsi que les modalités de suivi des reclassements.

Les parties signataires ont examiné en commun le bilan de l'application de ces dispositions. Elles observent que l'application de cet accord, au cours des années 2006 à 2010, a généralement répondu aux objectifs ainsi fixés. Toutefois, elles conviennent que deux situations particulières nécessitent d'être prises en compte au-delà du terme fixé initialement.

Ces situations sont les suivantes :

Pour l'ensemble des personnels, les conséquences d'un allongement de trajet résultant d'une modification du lieu de travail ne relevant pas de la mobilité géographique volontaire.

Compte tenu des dispositions de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et pour les personnels relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, la prise en compte de la situation des salariés ayant bénéficié d'un passage à temps partiel au titre de l'article 37 de l'annexe I de l'accord susvisé du 4 juillet 2006.

En conséquence, les parties conviennent des dispositions qui suivent :

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

#### *Accompagnement des salariés en fin de carrière exerçant leur activité à temps partiel*

Le présent article s'applique aux salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 qui, au titre de l'article 37 de l'annexe I de l'accord susvisé du 4 juillet 2006, ont bénéficié d'une réduction du temps de travail en raison d'une durée d'activité restant à effectuer pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein égale ou inférieure à 3 ans. Il ne s'applique pas à de nouvelles demandes.

Les salariés dont la durée d'activité restant à effectuer pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein est augmentée du fait de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites conservent le temps partiel défini par l'avenant conclu en application de l'article 37 susvisé pour la durée restant à courir jusqu'au moment où ils remplissent les conditions prévues par cette loi pour bénéficier d'une pension au taux plein, et à ce titre bénéficient des conditions prévues par l'article 37 susvisé du 4 juillet 2006.

Dans le cas où l'application de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 conduit à augmenter la durée du temps partiel au-delà de 3 ans, les salariés concernés bénéficieront, au-delà de ces 3 ans et jusqu'au moment où ils rempliront les conditions prévues par cette loi pour bénéficier d'une pension au taux plein, d'une indemnisation de la perte de salaire consécutive à la réduction du temps de travail dans les conditions prévues par l'article 37 de l'accord du 4 juillet 2006 susvisé.

En outre, ils bénéficieront d'une priorité, en fonction des possibilités de l'organisme, pour une nouvelle adaptation de leur temps de travail ou le cas échéant un retour à temps plein.

La caisse nationale assurera le suivi de l'application de ces dispositions et en fera rapport à la commission paritaire nationale.

## Article 2

### *Accompagnement à l'allongement de trajet résultant d'une modification du lieu de travail ne relevant pas de la mobilité géographique volontaire*

Les dispositions d'accompagnement à l'allongement de trajet résultant de modification du lieu de travail ne relevant pas de la mobilité géographique volontaire s'appliquent aux salariés dont le lieu de travail se trouve déplacé du fait de l'employeur, suivant les conditions fixées ci-après.

#### 2.1. Etude préalable et consultation des instances représentatives du personnel

En cas de changement collectif du lieu de travail à l'initiative de l'employeur pouvant entraîner un allongement du temps de trajet, l'employeur réalisera une étude permettant d'identifier les salariés dont le temps de transport est modifié du fait de ce changement de lieu de travail.

L'étude sera effectuée sur la base, en particulier, des moyens de transport en commun existants et des horaires habituels de déplacement et tiendra compte le cas échéant des autres moyens de transport qui apparaîtraient les plus appropriés.

L'étude portera particulièrement sur la situation des personnes à mobilité réduite ou rencontrant des contraintes particulières pour joindre leur nouveau lieu de travail.

Seront pris en compte les éléments suivants :

- les contraintes physiques des personnes à mobilité réduite, quelle qu'en soit la cause ;
- l'allongement du temps de trajet, ou de la distance entre le domicile et le lieu de travail ;
- la durée effective du trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Les institutions représentatives du personnel compétentes seront consultées sur le projet.

#### 2.2. Négociation d'un accord local

Dans le cas où le nouveau lieu de travail se trouve :

- soit éloigné de plus de 3 kilomètres du précédent ;
- soit éloigné de plus de 15 minutes du précédent par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides, et apprécié un jour ouvré,

une négociation devra être ouverte dans l'organisme afin de déterminer les mesures appropriées pour prendre en compte la situation des salariés concernés.

Le projet d'accord élaboré en conséquence devra être conforme aux dispositions du présent accord ; il sera présenté pour validation, avant signature, à la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation et fera l'objet, après signature, de l'agrément prévu aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En l'absence de nécessité de négociation de l'accord local, les dispositions visées aux articles 2.3 et 2.4 ci-dessous s'appliqueront aux cas qu'ils définissent.

### 2.3. Conditions de prise en compte de l'allongement de trajet pour les mesures d'accompagnement individuel

Les dispositions de l'article 2.4 ci après s'appliquent aux salariés dont le lieu de travail se trouve déplacé du fait de l'organisation du régime social des indépendants si le déplacement du lieu de travail entraîne :

- soit un accroissement de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié supérieur à 10 kilomètres aller ;
- soit un accroissement de la durée aller-retour du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié supérieur à 30 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé par les moyens de transport les plus rapides, et apprécié un jour ouvré ;
- soit une durée aller du trajet entre le domicile et le nouveau lieu de travail du salarié supérieur à 90 minutes par les transports en commun existants, l'allongement du temps de déplacement étant calculé comme indiqué ci-dessus.

### 2.4. Mesures d'accompagnement individuel

En fonction des contraintes identifiées et résultant de la modification du lieu de travail, des mesures adaptées pourront être mises en œuvre, proportionnées à la situation des salariés concernés, au titre de la procédure d'accompagnement d'allongement de trajet, parmi les mesures visées ci-après.

Les mesures visées aux points 2.4.1 à 2.4.6 sont limitées à une durée de 2 ans.

#### 2.4.1. Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet pourra demander un aménagement de son temps de travail, à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, résultant de cet aménagement, sera déterminée en accord avec la direction et fera l'objet d'un écrit. L'aménagement du temps de travail ainsi convenu sera fixé pour une durée de 2 ans, sans reconduction tacite.

#### 2.4.2. Aménagement du temps de travail

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet pourra demander une réduction aidée de son temps de travail, à compter du changement de lieu de travail et au plus tard dans les 6 mois suivant ce changement.

En cas d'accord, il sera rédigé un avenant à durée indéterminée au contrat de travail, comportant notamment une mention expresse de la main du salarié attestant du caractère volontaire que revêt la transformation.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois sera déterminée en accord avec la direction. Elle sera mentionnée dans l'avenant au contrat de travail établi en double exemplaire lors du passage à temps partiel.

Le salarié passant à temps partiel ou réduisant son temps de travail en application du présent article pourra continuer, sur sa demande, à cotiser sur la base du salaire correspondant à son temps de travail antérieur, au régime de base d'assurance vieillesse et aux régimes de retraite complémentaire applicables, les cotisations étant réparties entre le salarié et l'employeur dans les mêmes conditions que pour les salariés travaillant à temps plein.

#### 2.4.3. Prise en charge des frais supplémentaires de trajet

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet qui utilise un ou des moyens de transport en commun pour le trajet domicile travail pourra bénéficier de la prise en charge du supplément entre le ou les abonnements aux services de transport en commun nécessaires pour se

rendre de son domicile au nouveau lieu de travail, compte tenu du coût des abonnements nécessaires pour se rendre à son ancien lieu de travail.

Prêts pour achat de véhicule :

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet et n'utilisant pas les moyens de transport en commun pour le trajet domicile travail pourra bénéficier d'un prêt pour l'achat d'un véhicule à moteur, dans les mêmes conditions que les salariés autorisés à utiliser leur véhicule dans le cadre professionnel.

#### 2.4.5. Utilisation du véhicule personnel

Des règles d'attribution prioritaire de places de stationnement pourront être fixées en faveur des salariés concernés par l'accompagnement d'allongement de trajet et n'utilisant pas les moyens de transport en commun pour le trajet domicile travail.

Une indemnisation temporaire pourra être mise en place, dans des conditions fixées par accord local, pour les salariés amenés à utiliser leur véhicule personnel en raison d'une inadaptation manifeste des moyens de transport en commun, afin de prendre en compte le surcoût entraîné par le changement de lieu de travail.

#### 2.4.6. Prise en charge des frais de déménagement

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet qui, pour se rapprocher de son lieu de travail, change de domicile au cours des deux années suivant le changement de son lieu de travail, aura droit à la prise en charge des frais de déménagement si ce rapprochement a pour conséquence une réduction de son temps de trajet d'au moins 30 minutes (trajet aller).

La prise en charge s'appliquera au déménagement de son mobilier sur présentation de deux devis, l'accord du directeur sur l'un de ces devis devant intervenir dans un délai de 10 jours.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec les dispositions ci-dessus visant :

- la réduction du temps de travail et au passage à temps partiel ;
- les prêts pour achat de véhicule.

En conséquence, le salarié demandant la prise en charge des frais de déménagement renonce, à partir de son déménagement, au bénéfice de celles-ci.

#### 2.4.7. Prise indemnisation exceptionnelle

Le salarié concerné par l'accompagnement d'allongement de trajet et remplissant les conditions visées ci-dessous pourra bénéficier, en application d'un accord conclu au titre de l'article 2.2 ci-dessus, d'une indemnité forfaitaire d'un montant maximum de 500 €, versée lors de la prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail.

Pourront être pris en compte, pour l'attribution de l'indemnité visée au présent article, les salariés visés par l'une des situations suivantes :

- soit un allongement du temps de trajet aller de plus de 40 minutes ;
- soit un allongement du temps de trajet conduisant à une durée effective de trajet entre le domicile et le lieu de travail supérieure à 1 heure 1/4.

Aucune mesure ayant une incidence sur la rémunération permanente ne pourra être prise au titre du présent accord.

#### 2.4.8. Situation des salariés ayant une mobilité réduite ou des contraintes familiales importantes

Si après un entretien avec le directeur de l'organisme, il apparaît qu'un salarié en raison soit d'une mobilité réduite, soit de contraintes familiales importantes (enfant ou ascendant à charge), ne peut accepter l'allongement de son temps de transport suite au changement de son lieu de travail, celui-ci se verra proposer une aide pour bénéficier d'une mutation soit dans une autre caisse RSI plus accessible, soit dans un autre organisme.



### **Article 3**

#### *Application et suivi de l'accord*

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, visée à l'article 22 de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008, est chargée du suivi du présent accord. En tant que de besoin, cette commission succède aux commissions instituées par l'article 3 de l'accord général relatif à l'accompagnement social du personnel pour la mise en place du régime social des indépendants et de l'interlocuteur social unique du travailleur indépendant, du 4 juillet 2006.

### **Article 4**

#### *Dispositions d'application*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011, sous réserve de l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Il s'appliquera dans l'ensemble des organismes auxquels s'appliquent les conventions collectives susvisées, jusqu'au 31 décembre 2012.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

RSI.

#### **Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

IPRC CGC ;

PSE CFTC ;

UNSA RSI CAD.

Brochure n° 3365

**Convention collective nationale**  
**RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS**

IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

AVENANT N° 1 DU 27 JANVIER 2010  
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1151299M  
IDCC : 2797

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-2-1 et L. 611-4 ;

Vu la convention collective nationale spéciale des praticiens-conseils du régime social des indépendants, du 15 juin 2007, IDCC : 2797 ;

Vu le protocole d'accord pour la mise en place d'un compte épargne-temps pour les praticiens conseils du régime social des indépendants, du 11 avril 2008,  
il a été conclu le présent avenant.

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

L'article 3 du protocole d'accord pour la mise en place d'un compte épargne-temps pour les praticiens-conseils du régime social des indépendants « Utilisation du compte épargne-temps » est rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 3

*Utilisation du compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps peut être utilisé :

3.1. Pour indemniser les congés non rémunérés prévus par la législation du travail ou les textes conventionnels applicables, ou une période de formation en dehors du temps de travail.

3.2. Pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le praticien-conseil a choisi de passer à temps partiel.

3.3. Pour indemniser un congé pour convenances personnelles d'au moins 20 jours ouvrés, lequel devra être demandé 3 mois avant la date prévue pour le départ en congé, l'employeur ayant la possibilité de différer le départ effectif en congé dans la limite de 3 mois, si l'absence du praticien-conseil avait des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement du service.

3.4. Pour financer la cessation anticipée d'activité des praticiens-conseils âgés de plus de 57 ans qui souhaitent anticiper l'arrêt effectif de leur activité salariée avant leur départ en retraite. A ce titre, les salariés âgés de 57 ans et susceptibles de remplir à échéance les conditions d'accès à la retraite à taux plein peuvent demander à bénéficier d'un congé limité à une durée de 6 mois.

3.5. Pour compléter la rémunération en argent du praticien-conseil, dans la limite annuelle de 10 jours. Il est précisé que l'utilisation du compte épargne-temps sous forme de complément de rémunération ne peut s'appliquer à des droits versés sur le compte au titre du congé annuel, sauf pour les jours excédant le minimum légal de 5 semaines. Il est précisé que cette demande ne pourra être exprimée qu'une fois par an, avant le 30 novembre.

3.6. Pour racheter des cotisations d'assurance vieillesse correspondant aux annuités manquantes pour le calcul de la pension de vieillesse conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, dans les conditions et modalités légales.

3.7. Pour alimenter le plan d'épargne interentreprises du régime social des indépendants, dans la limite de 10 jours par année civile. Afin de calculer la valeur monétaire des jours placés au compte épargne-temps, chaque jour ouvré sera converti par le montant du salaire journalier brut correspondant à la date d'utilisation du compte. Le salaire journalier brut est déterminé en divisant le salaire mensuel normal brut par 22.

Le salaire mensuel normal brut est apprécié à la date d'utilisation du compte. Il comprend tous les éléments du salaire et le cas échéant les points d'expérience professionnelle. Il ne comprend aucune des indemnités attribuées en remboursement ou compensation de frais professionnels, des indemnités de congés payés, les avantages en nature, les indemnités de remplacement, les indemnités de mobilité, la part variable, l'allocation vacances ou la gratification annuelle. »

## **Article 2**

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé à l'article L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 27 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

RSI.

### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3302

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU  
ET D'ASSAINISSEMENT**

AVENANT N° 12 DU 30 JUIN 2011

RELATIF À LA NÉGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES

NOR : ASET1151300M

IDCC : 2147

Entre :

La FP2E ;

La FDEL,

D'une part, et

La CFDT Interco ;

La CGT-FO ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

Etant exposé :

A l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité sociale de la branche, et après avoir entendu les propositions des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2010, soit + 1,69 % et de l'engagement pris d'une progression de + 5 % sur 3 ans (au titre de 2009, 2010 et 2011) par la FP2E :

Les groupes I à VIII inclus sont revalorisés de + 3,69 % (2 + 1,69 %).

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
Année	%	Année	%	%
2001	+ 1,6	2002	+ 1,8	+ 0,2
2002	+ 2,1	2003	+ 2	- 0,1
2003	+ 1,6	2004	+ 2	+ 0,4
2004	+ 1,9	2005	+ 2	+ 0,1
2005	+ 1,6	2006	-	- 1,6

ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
2006	+ 1,5	2007	+ 5 (*)	+ 3,5
2007	+ 2,53	2008	+ 2,53	0
2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
2001	+ 1,69	2011	+ 3,69	+ 2
Cumulé	+ 17,6	Cumulé	+ 25,9 (**)	+ 8,3
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes. (**) Le cumul de 25,9 % ne concerne que les groupes I à III.				

il a été convenu ce qui suit :

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

#### *Salaires minimaux*

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1 de l'avenant n° 11 de la convention collective sont désormais fixés, au présent avenant n° 12, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MINIMUM annuel
I	17 943
II	18 595
III	19 822
IV	20 730
V	24 281
VI	31 620
VII	43 293
VIII	51 199

### Article 2

#### *Compensation de l'astreinte*

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est revalorisée de 3,69 % et est désormais fixée à 10,37 € par période de 24 heures.

### Article 3

#### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

L'observatoire prospectif des métiers mis en place début 2009 a conduit une étude sur les métiers de l'eau et leur évolution, portant sur :

- la cartographie des métiers de la branche ;
- un portrait statistique des effectifs par métiers, par âge et par sexe ;
- l'analyse qualitative des évolutions des métiers sensibles.

Les résultats de cette première étude ont été validés par la commission sociale paritaire de branche en 2010, qui a souhaité élargir le champ de l'étude à des données relatives à l'égalité professionnelle homme/femme au sein des entreprises de la branche comme l'embauche, la rémunération, la carrière, la formation, la mobilité professionnelle ou l'accès aux différents métiers.

Sur la base de l'analyse de ces données pour 2009 et 2010, qui seront disponibles en septembre 2011, ainsi que des données contenues dans le rapport sur l'activité sociale de la branche en 2010, qui a été soumis à la CSPB du 7 avril 2011, et qui figure en annexe du présent avenant, la commission sociale proposera des mesures visant à la réduction des écarts constatés, au niveau des entreprises de la branche.

#### **Article 4**

##### *Information des organisations syndicales*

A l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les organisations syndicales.

#### **Article 5**

##### *Extension et prise d'effet du présent avenant*

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2011.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,  
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ  
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/39

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 127 du 23 mars 2011 .....</b>	<b>134</b>
<b>Conserveries, coopératives et SICA : avenant n° 115 du 27 avril 2011 .....</b>	<b>136</b>
<b>Coopératives agricoles laitières : accord du 26 janvier 2011.....</b>	<b>138</b>
<b>Coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura) : avenant n° 21 du 3 février 2011.....</b>	<b>142</b>



Brochure n° 3612

Convention collective nationale

IDCC : 7001. – **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS  
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

AVENANT N° 127 DU 23 MARS 2011

NOR : AGRS1197092M

IDCC : 7001

Entre :

Les Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Revalorisation de la grille des salaires au 1<sup>er</sup> avril 2011*

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I et des niveaux III à IX inclus sont revalorisés de 1,3 %.

En outre, le niveau II, échelon 1, est revalorisé de 1,4 % et porté à 1 448,92 €.

En conséquence, au 1<sup>er</sup> avril 2011, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
O-E	I	1 394,61	1 422,50	1 450,95
	II	1 448,92	1 477,89	1 507,45
	III	1 499,36	1 529,35	1 559,94
	IV	1 586,04	1 617,76	1 650,12
AMTS	IV	1 586,04	1 649,48	1 715,46
	V	1 866,27	1 940,92	2 018,56
	VI	2 152,10	2 238,19	2 327,71

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Cadres	VI	2 152,10	2 324,27	2 510,21
	VII	2 807,81	3 032,44	3 275,04
	VIII	3 704,54	4 000,90	4 320,97
	IX	4 825,42	5 211,46	5 628,37

## Article 2

### *Revalorisation de la grille des salaires au 1<sup>er</sup> juin 2011*

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2011, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclus sont revalorisés de 0,3 %.

En conséquence, au 1<sup>er</sup> juin 2011, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
O-E	I	1 398,79	1 426,77	1 455,30
	II	1 453,26	1 482,33	1 511,97
	III	1 503,86	1 533,94	1 564,62
	IV	1 590,80	1 622,62	1 655,07
AMTS	IV	1 590,80	1 654,43	1 720,61
	V	1 871,87	1 946,74	2 024,61
	VI	2 158,56	2 244,90	2 334,70
Cadres	VI	2 158,56	2 331,24	2 517,74
	VII	2 816,24	3 041,54	3 284,86
	VIII	3 715,65	4 012,91	4 333,94
	IX	4 839,90	5 227,09	5 645,26

## Article 3

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

## Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3607

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7003. – CONSERVERIES**  
**COOPÉRATIVES ET SICA**

AVENANT N° 115 DU 27 AVRIL 2011

NOR : AGRS1197093M

IDCC : 7003

Entre :

La section fruits et légumes transformés de FELCOOP,

D'une part, et

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A compter du 1<sup>er</sup> mai 2011, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minima sont définis comme suit :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
A1	1 371,40
A2	1 381,57
B1	1 400,08
B2	1 413,54
C1	1 432,64
C2	1 459,61
C3	1 484,16
C4	1 511,52
D1	1 549,25
D2	1 582,81
D3	1 652,32
D4	1 747,94
E1	1 818,30

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
E2	1 912,38
E3	2 061,67
E4	2 195,15
F	2 388,66
G	3 363,30

## Article 2

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2011, pour 151,67 heures par mois (35 heures hebdomadaires), les salaires mensuels minima sont définis comme suit :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
A1	1 375,51
A2	1 385,71
B1	1 404,28
B2	1 417,78
C1	1 436,94
C2	1 463,99
C3	1 488,61
C4	1 516,05
D1	1 553,90
D2	1 587,56
D3	1 657,28
D4	1 753,18
E1	1 823,75
E2	1 918,12
E3	2 067,86
E4	2 201,74
F	2 395,83
G	3 373,39

Les partenaires s'engagent à se rencontrer le mercredi 13 juillet 2011 pour faire un point sur l'évolution des salaires.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 avril 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

**Convention collective nationale**

IDCC : 7004. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

---

ACCORD DU 26 JANVIER 2011

NOR : AGRS1197094M

IDCC : 7004

Entre :

La FNCL,

D'une part, et

La CFE-CGC Agro ;

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

Le coefficient 120 est augmenté à 1 365 €.

Les coefficients 130 à 160 sont augmentés de 4 € par rapport au coefficient précédent.

Les coefficients 170 et 180 sont augmentés de 5 € par rapport au coefficient précédent.

A partir du coefficient 190, la grille est augmentée de 1,7 %.

**Article 2**

*Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)*

Au 1<sup>er</sup> janvier 2011, la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée de + 2 % sur toute la grille.

### **Article 3**

#### *Demande d'extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 26 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des ressources annuelles minimales au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour un travail à temps complet

(En euros.)

COEFFICIENT	MOINS DE 1 AN d'ancienneté	PLUS DE 1 AN d'ancienneté	EXPRESSION mensuelle (*)
120	16 448,68	17 819,40	1 370,72
130	16 505,17	17 880,60	1 375,43
140	16 561,66	17 941,80	1 380,14
150	16 618,15	18 003,00	1 384,85
160	16 691,33	18 082,27	1 390,94
170	16 770,49	18 168,03	1 397,54
180	16 849,64	18 253,78	1 404,14
190	16 928,80	18 339,53	1 410,73
200	17 007,94	18 425,27	1 417,33
210	17 087,09	18 511,01	1 423,92
220	17 166,24	18 596,76	1 430,52
230	17 353,65	18 799,78	1 446,14
240	17 583,70	19 049,01	1 465,31
250	17 813,79	19 298,27	1 484,48
280	19 491,00	21 115,25	1 624,25
310	20 904,58	22 646,63	1 742,05
350	22 554,69	24 434,24	1 879,56
400	25 760,28	27 906,97	2 146,69
450	28 981,62	31 396,75	2 415,13
500	32 202,97	34 886,55	2 683,58
550	35 445,32	38 399,09	2 953,78
600	38 656,16	41 877,51	3 221,35
650	41 882,77	45 373,00	3 490,23
(*) Conformément aux dispositions de l'article 29.1 e de la convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.			

ANNEXE I *BIS*

**Barème des salaires minima mensuels pour un travail à temps complet  
au 1<sup>er</sup> janvier 2011**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
120	1 365,00
130	1 369,00
140	1 373,00
150	1 377,00
160	1 381,00
170	1 386,00
180	1 391,00
190	1 397,12
200	1 403,23
210	1 409,33
220	1 415,43
230	1 421,53
240	1 427,63
250	1 433,74
280	1 550,35
310	1 662,53
350	1 794,00
400	2 049,48
450	2 305,60
500	2 561,39
550	2 819,05
600	3 074,85
650	3 331,28



**Convention collective**

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

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

**AVENANT N° 21 DU 3 FÉVRIER 2011**

NOR : AGRS1197095M

IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;

La fédération départementale des coopératives laitières du Jura,

D'une part, et

L'UR CFTC de Franche-Comté ;

L'UD CFTC de l'Ain ;

L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;

L'UD CGT-FO de l'Ain ;

L'UD CFE-CGC de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de salaires contenue à l'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1<sup>er</sup> février 2011 (base 151,67 heures) :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	9,00	1 365,03
220	9,27	1 405,98
230	9,46	1 434,80
240	9,48	1 437,83
280	10,27	1 557,65
300	10,76	1 631,97

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
320	12,30	1 865,54
380 (maître-fromager et fromager)	15,56	2 359,99

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic

## Article 2

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

Fait à Besançon, le 3 février 2011.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110390-000911

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---