

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° 2011/47 DU 17 DÉCEMBRE 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.....	79

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/47

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assistance (sociétés) : avenant n° 24 du 21 octobre 2011 modifiant l'article 34 e « Maladie et accident »	4
Automobile (services) : délibération n° 6-11 du 20 octobre 2011 relatif à l'emploi des seniors	5
Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 20 octobre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2012	14
Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 20 octobre 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2012	16
Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 20 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012	18
Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 20 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012	20
Bâtiment (Nord - Pas-de-Calais [ETAM]) : accord du 20 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012	22
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 40 du 29 septembre 2011 relatif aux congés pour événements familiaux	24
Métallurgie (Côte-d'Or) : avenant n° 2011-02 du 21 octobre 2011 relatif à la mensualisation	26
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant du 19 octobre 2011 relatif aux frais de santé	36
Notariat : adhésion par lettre du 17 octobre 2011 de la CSFV CFTC à la convention	62
Pharmacie d'officine : avenant du 28 octobre 2011 relatif aux classifications et aux salaires	63
Prévention et sécurité (entreprises) : adhésion par lettre du 25 octobre 2011 du GPMSE-TS à la convention	67
Propreté (entreprises) : avenant n° 10 du 28 septembre 2011 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications	68
Récupération (industries et commerces) : accord du 7 octobre 2011 relatif aux salaires minima au 1^{er} novembre 2011	71
Récupération (industries et commerces) : accord du 7 octobre 2011 modifiant l'article 38 « Durée du mandat des membres du CE » de la convention	74
Universités et instituts catholiques : adhésion par lettre du 5 novembre 2011 de la CGT-	

	<u>Pages</u>
FO à la convention.....	76
Viandes (industrie et commerces de gros) : avenant n° 1 du 3 novembre 2011 à l'accord du 1^{er} décembre 2009 relatif à la désignation d'un OPCA.....	77

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

AVENANT N° 24 DU 21 OCTOBRE 2011
MODIFIANT L'ARTICLE 34 *E* « MALADIE ET ACCIDENT »

NOR : ASET1151484M
IDCC : 1801

Entre :

Le SNSA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNAATAM CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu, conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, de réviser comme suit le texte de l'article 34 *e* :

« *e*) Avance par l'employeur : modalités de mise en œuvre

Lors d'un arrêt de travail et en cas d'indemnisation complémentaire par l'entreprise ou par un régime de prévoyance, l'employeur fait l'avance au salarié de l'indemnité journalière due tant par la sécurité sociale que par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise, quel que soit le système appliqué. Ce principe est maintenu au-delà de 3 mois d'arrêt de travail.

La subrogation est mise en place systématiquement dans les entreprises.

Chaque salarié concerné doit, dès son embauche dans l'entreprise, se déterminer par écrit en faveur ou non de la subrogation. Pour les salariés déjà présents dans les sociétés d'assistance à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction de cet article, chaque entreprise devra obligatoirement procéder à la même consultation écrite, selon les mêmes termes et dans un délai maximum de 3 mois.

Le salarié ayant refusé cette subrogation s'engage à transmettre dans les meilleurs délais, à son entreprise, les relevés de la sécurité sociale relatifs à ses indemnités journalières de façon à lui permettre d'effectuer les compléments prévus. »

Fait à Paris, le 21 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

DÉLIBÉRATION N° 6-11 DU 20 OCTOBRE 2011

RELATIF À L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1151485M
IDCC : 1090

Vu l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 à la convention collective, notamment son article 8 y annexant un plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés applicable en 2010 et 2011 ;

Vu l'annexe III définissant ce plan, ayant fait l'objet d'un avis favorable rendu par le DGEFP le 9 octobre 2009 ;

Vu l'arrêté d'extension dudit avenant, publié au *Journal officiel* du 19 mars 2010 ;

Vu les attributions confiées à l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA) par l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au développement du dialogue social ;

Considérant l'exposé des motifs de l'avenant n° 55 selon lequel des mesures temporaires doivent permettre, conformément au 2° alinéa de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale, de fixer un objectif chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés des entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;

Considérant qu'elles ont prévu que, pour la mise en œuvre du plan, la situation initiale de l'entreprise ou du groupe serait constatée au plus tôt après l'entrée en vigueur du présent dispositif, et que la situation finale serait constatée au plus tard le 31 décembre 2011 ;

Considérant qu'il leur incombe de préciser les modalités selon lesquelles les entreprises adhérentes au plan doivent communiquer leurs résultats annuels pour chacun des indicateurs retenus, en vue de permettre aux partenaires sociaux d'en faire l'analyse et d'évaluer les écarts constatés par rapport aux objectifs initiaux,

il a été convenu des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les entreprises ayant adhéré au plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés doivent renseigner un bilan de réalisation des actions selon le formulaire ci-annexé, pour chacune des années 2010 et 2011.

Article 2

Ce bilan sera adressé à l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard le 29 février 2012.

Article 3

La présente délibération paritaire fera l'objet des procédures de dépôt légal et d'extension, afin de garantir son application dans des conditions identiques pour l'ensemble des entreprises concernées.

Fait à Suresnes, le 20 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC
PP ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE

EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Bilan des résultats année 2010 (entreprises ayant adhéré à l'accord de branche du 15 juillet 2009)

Bilan à adresser au plus tard le 29 février 2012, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'adresse suivante : OBSA, maison de l'Automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

IDENTIFICATION	
Nom de l'entreprise ou des entreprises du groupe (s'il s'agit d'un groupe d'entreprises, établir un bilan par site)	
Adresse du site	
SIREN ou SIRET	
Code APE (nomenclature NAF, art. 1.01 de la CCNSA)	
Effectif total au 31 décembre 2010 (tous âges confondus)	
Budget du plan de formation 2010 (en euros)	
Date de la signature du bilan 2010	
Nom et prénom du représentant légal	
Signature du représentant légal	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2010
<p>Des actions ont dû être réalisées en 2010 pour un indicateur au moins dans chacun des quatre domaines d'action.</p> <p>Types d'action (actions concrètes s'inscrivant dans chaque domaine d'action).</p> <p>Indicateurs associés (sauf indication contraire, tous les indicateurs concernent exclusivement les salariés de 55 ans et plus).</p>	
<p style="text-align: center;">1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles</p> <p style="text-align: center;">Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 65%;"> <p>1.1. Nombre d'entretiens de 2^e partie de carrière qui ont été proposés</p> <p>1.2. Nombre d'entretiens de bilans de compétences qui ont été proposés</p> <p>1.3. Nombre d'entretiens d'actions de formation qui ont été proposés</p> <p style="padding-left: 20px;">Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises</p> <p>1.4. Nombre de salariés qui ont été destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE</p> </div> <div style="width: 30%; border-left: 1px solid black; height: 100px;"></div> </div>	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2010
<p>1.5. Nombre de salariés qui ont été inscrits dans une démarche personnelle de VAE Type d'action : encourager la mobilité professionnelle</p> <p>1.6. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution verticale du classement RNQSA</p> <p>1.7. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution transversale du classement RNQSA</p> <p>1.8. Nombre d'heures de formation suivies pour permettre l'orientation vers un autre métier Type d'action : diffuser les informations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)</p> <p>1.9. Nombre de salariés qui ont été destinataires des études de l'OPMQ</p> <p>1.10. Nombre de salariés qui ont pu consulter le site de l'OPMQ sur leur lieu de travail</p>	
<p>2. Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation</p> <p>2.1. Sommes qui ont été affectées aux formations suivies par les salariés (montant en euros des dépenses au titre du plan de formation pour l'année 2010, pour les salariés concernés) Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge</p> <p>2.2. Nombre de salariés qui ont suivi (ou entamé) une action de formation Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition</p> <p>2.3. Nombre de salariés qui ont utilisé leur droit individuel à la formation</p> <p>2.4. Nombre de salariés qui ont utilisé le passeport formation</p>	
<p>3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail</p> <p>3.1. Nombre de salariés qui ont opté pour un aménagement du temps de travail</p> <p>3.2. Nombre de salariés qui ont opté pour un travail à temps partiel</p> <p>3.3. Nombre de salariés qui ont opté pour une retraite progressive</p> <p>3.4. Incidence de ces choix en matière d'absentéisme (= taux d'absentéisme en 2010) Type d'action : informer sur la retraite</p> <p>3.5. Nombre de supports qui ont été distribués</p> <p>3.6. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans qui ont été organisées Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite</p> <p>3.7. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite qui ont été réalisés Type d'action : proposer d'exercer une fonction de tuteur</p> <p>3.8. Nombre de salariés qui ont exercé des fonctions de tuteur Type d'action : proposer de réaliser une mission ponctuelle</p>	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2010
<p>3.9. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus qui se sont vu confier des missions d'accueil d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés</p> <p>Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité</p> <p>3.10. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus</p> <p>3.11. Diminution du nombre de sorties anticipées d'activité avant le moment de la liquidation d'une retraite à taux plein *</p>	
<p>4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat</p> <p>Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes</p> <p>4.1. Nombre de salariés qui ont été inclus dans de telles équipes</p> <p>4.2. Définition et suivi d'un indicateur de performance de ces équipes *</p> <p>Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale</p> <p>4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis d'accéder à une fonction tutorale sous réserve de justifier des prérequis nécessaires</p> <p>Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen</p> <p>4.4. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis de participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarches du type de la VAE</p> <p>Type d'action : valoriser la fonction tutorale en la prenant en compte dans l'appréciation des résultats</p> <p>4.5. Nombre de tuteurs qui ont bénéficié de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction</p> <p>4.6. Définition et suivi d'un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur *</p> <p>Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs</p> <p>4.7. Nombre de salariés qui ont été destinataires des supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat</p>	
<p>(*) Si absence de ces indicateurs : inscrire 0. Si définition et mise en place d'indicateurs : inscrire 1. Si utilisation d'un dispositif de suivi de ces indicateurs : inscrire 2.</p>	

Dénombrement des salariés âgés en activité par tranches d'âge

ANNÉE de naissance *	NOMBRE DE SALARIÉS présents à l'effectif au 31 décembre 2011
1956 (55 ans)	
1955 (56 ans)	
1954 (57 ans)	
1953 (58 ans)	
1952 (59 ans)	

ANNÉE de naissance *	NOMBRE DE SALARIÉS présents à l'effectif au 31 décembre 2011
1951 (60 ans)	
1950 (61 ans)	
1949 (62 ans)	
1948 (63 ans)	
1947 (64 ans)	
Avant 1947 (65 ans et plus)	
(*) Par exemple, les salariés nés en 1956 ont fêté leur 55 ^e anniversaire au cours de l'année 2011.	

Bilan des résultats année 2011
(entreprises ayant adhéré à l'accord de branche du 15 juillet 2009)

Bilan à adresser au plus tard le 29 février 2012, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'adresse suivante : OBSA, maison de l'Automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex.

IDENTIFICATION	
Nom de l'entreprise ou des entreprises du groupe (s'il s'agit d'un groupe d'entreprises, établir un bilan par site)	
Adresse du site	
SIREN ou SIRET	
Code APE (nomenclature NAF, art. 1.01 de la CCNSA)	
Effectif total au 31 décembre 2011 (tous âges confondus)	
Budget du plan de formation 2011 (en euros)	
Date de la signature du bilan 2011	
Nom et prénom du représentant légal	
Signature du représentant légal	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2011
Des actions ont dû être réalisées en 2011 pour un indicateur au moins dans chacun des quatre domaines d'action. Types d'action (actions concrètes s'inscrivant dans chaque domaine d'action). Indicateurs associés (sauf indication contraire, tous les indicateurs concernent exclusivement les salariés de 55 ans et plus).	
<p>1. Domaine d'action : anticipation de l'évolution des carrières professionnelles Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière</p> <p>1.1. Nombre d'entretiens de 2^e partie de carrière qui ont été proposés</p> <p>1.2. Nombre d'entretiens de bilans de compétences qui ont été proposés</p> <p>1.3. Nombre d'entretiens d'actions de formation qui ont été proposés Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises</p> <p>1.4. Nombre de salariés qui ont été destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE</p> <p>1.5. Nombre de salariés qui ont été inscrits dans une démarche personnelle de VAE Type d'action : encourager la mobilité professionnelle</p> <p>1.6. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution verticale du classement RNQSA</p> <p>1.7. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'une évolution transversale du classement RNQSA</p>	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2011
<p>1.8. Nombre d'heures de formation suivies pour permettre l'orientation vers un autre métier Type d'action : diffuser les informations de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)</p> <p>1.9. Nombre de salariés qui ont été destinataires des études de l'OPMQ</p> <p>1.10. Nombre de salariés qui ont pu consulter le site de l'OPMQ sur leur lieu de travail</p>	
<p>2. Domaine d'action : développement des compétences et des qualifications et accès à la formation Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation</p> <p>2.1. Sommes qui ont été affectées aux formations suivies par les salariés (montant en euros des dépenses au titre du plan de formation pour l'année 2011, pour les salariés concernés) Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge</p> <p>2.2. Nombre de salariés qui ont suivi (ou entamé) une action de formation Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition</p> <p>2.3. Nombre de salariés qui ont utilisé leur droit individuel à la formation</p> <p>2.4. Nombre de salariés qui ont utilisé le passeport formation</p>	
<p>3. Domaine d'action : aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail</p> <p>3.1. Nombre de salariés qui ont opté pour un aménagement du temps de travail</p> <p>3.2. Nombre de salariés qui ont opté pour un travail à temps partiel</p> <p>3.3. Nombre de salariés qui ont opté pour une retraite progressive</p> <p>3.4. Incidence de ces choix en matière d'absentéisme (= taux d'absentéisme en 2011) Type d'action : informer sur la retraite</p> <p>3.5. Nombre de supports qui ont été distribués</p> <p>3.6. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans qui ont été organisées Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite</p> <p>3.7. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite qui ont été réalisés Type d'action : proposer d'exercer une fonction de tuteur</p> <p>3.8. Nombre de salariés qui ont exercé des fonctions de tuteur Type d'action : proposer de réaliser une mission ponctuelle</p> <p>3.9. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus qui se sont vu confier des missions d'accueil d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité</p> <p>3.10. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus</p> <p>3.11. Diminution du nombre de sorties anticipées d'activité avant le moment de la liquidation d'une retraite à taux plein *</p>	

DOMAINES D'ACTION FAVORABLES AU MAINTIEN dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus	RÉSULTATS année 2011
<p>4. Domaine d'action : transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat</p> <p>Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes</p> <p>4.1. Nombre de salariés qui ont été inclus dans de telles équipes</p> <p>4.2. Définition et suivi d'un indicateur de performance de ces équipes *</p> <p>Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale</p> <p>4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis d'accéder à une fonction tutorale sous réserve de justifier des prérequis nécessaires</p> <p>Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen</p> <p>4.4. Nombre de salariés de 50 ans et plus dont l'expérience leur a permis de participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarches du type de la VAE</p> <p>Type d'action : valoriser la fonction tutorale en la prenant en compte dans l'appréciation des résultats</p> <p>4.5. Nombre de tuteurs qui ont bénéficié de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction</p> <p>4.6. Définition et suivi d'un indicateur de satisfaction des salariés suivis par un tuteur *</p> <p>Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs</p> <p>4.7. Nombre de salariés qui ont été destinataires des supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat</p>	
<p>(*) Si absence de ces indicateurs : inscrire 0. Si définition et mise en place d'indicateurs : inscrire 1. Si utilisation d'un dispositif de suivi de ces indicateurs : inscrire 2.</p>	

Dénombrement des salariés âgés en activité par tranches d'âge

ANNÉE de naissance *	NOMBRE DE SALARIÉS présents à l'effectif au 31 décembre 2010
1955 (55 ans)	
1954 (56 ans)	
1953 (57 ans)	
1952 (58 ans)	
1951 (59 ans)	
1950 (60 ans)	
1949 (61 ans)	
1948 (62 ans)	
1947 (63 ans)	
1946 (64 ans)	
Avant 1946 (65 ans et plus)	
<p>(*) Par exemple, les salariés nés en 1955 ont fêté leur 55^e anniversaire au cours de l'année 2010.</p>	

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – Ouvriers
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2012
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1151492M
IDCC : 1596

Entre :

La CSIE Nord - Pas-de-Calais ;

La FFB Nord - Pas-de-Calais ;

L'UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'IBTP CGT-FO ;

L'UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nord - Pas-de-Calais sont les suivants, ces montants étant applicables à compter du 1^{er} janvier 2012 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ repas	INDEMNITÉ transport	INDEMNITÉ trajet
1	9,80	2,03	1,26
2	9,80	4,82	1,91
3	9,80	7,47	3,42
4	9,80	9,80	5,02
5	9,80	12,52	6,27

Article 2

Conformément au code du travail, le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi de Paris et au greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 20 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

**IDCC : 1597. – Ouvriers
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2011

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2012
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1151493M
IDCC : 1597

Entre :

L'UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais ;

La FFB Nord - Pas-de-Calais ;

La CSIE Nord - Pas-de-Calais ;

D'une part, et

L'IBTP CGT-FO ;

L'UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nord - Pas-de-Calais sont les suivants, ces montants étant applicables à compter du 1^{er} janvier 2012 :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ repas	INDEMNITÉ transport	INDEMNITÉ trajet
1	9,80	2,03	1,26
2	9,80	4,82	1,91
3	9,80	7,47	3,42
4	9,80	9,80	5,02
5	9,80	12,52	6,27

Article 2

Conformément au code du travail, le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi de Paris et au greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 20 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1151491M
IDCC : 1596

Entre :

L'UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais ;

La FFB Nord - Pas-de-Calais ;

La CSIE Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'IBTP CGT-FO ;

L'UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article XII.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties signataires du présent accord ont arrêté les montants suivants qui seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2012 :

Niveau I, coefficient 150 : 1 437,24 €.

Niveau I, coefficient 170 :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 8,02212 €.

Niveau II :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 7,80034 €.

Niveau III :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 7,63875 €.

Niveaux III et IV :

- partie fixe (PF) : 110 € ;
- valeur du point (VP) : 7,6313 €.

Article 2

Le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures, en application de l'article 1^{er} est le suivant, ce barème étant applicable à compter du 1^{er} janvier 2012 :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 437,24 € ;
- coefficient 170 : 1 473,76 €.

Niveau II :

- coefficient 185 : 1 553,06 €.

Niveau III :

- coefficient 210 : 1 714,14 € ;
- coefficient 230 : 1 866,91 €.

Niveau IV :

- coefficient 250 : 2 017,82 € ;
- coefficient 270 : 2 170,45 €.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 20 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 20 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1151490M
IDCC : 1597

Entre :

L'UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais ;

La FFB Nord - Pas-de-Calais ;

La CSIE Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'IBTP CGT-FO ;

L'UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article XII.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties signataires du présent accord ont arrêté les montants suivants qui seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2012 :

Niveau I, coefficient 150 : 1 437,24 €.

Niveau I, coefficient 170 :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 8,02212 €.

Niveau II :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 7,80034 €.

Niveau III :

– partie fixe (PF) : 110 € ;

– valeur du point (VP) : 7,63875 €.

Niveau IV :

- partie fixe (PF) : 110 € ;
- valeur du point (VP) : 7,6313 €.

Article 2

Le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures, en application de l'article 1^{er} est le suivant, ce barème étant applicable à compter du 1^{er} janvier 2012 :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 437,24 € ;
- coefficient 170 : 1 473,76 €.

Niveau II : coefficient 185 : 1 553,06 €.

Niveau III :

- coefficient 210 : 1 714,14 € ;
- coefficient 230 : 1 866,91 €.

Niveau IV :

- coefficient 250 : 2 017,82 € ;
- coefficient 270 : 2 170,45 €.

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 20 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 20 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012
(NORD - PAS-DE-CALAIS)**

NOR : ASET1151494M
IDCC : 2609

Entre :

L'UR CAPEB Nord - Pas-de-Calais ;

La FFB Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

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

L'IBTP CGT-FO ;

L'UR CB CFDT Nord - Pas-de-Calais,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, le barème des salaires minimaux mensuels base 151,67 heures (35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année) des ETAM du bâtiment de la région Nord - Pas-de-Calais, est fixé comme suit.

A compter du 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 486
B	1 580
C	1 700
D	1 846

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
E	1 989
F	2 279
G	2 559
H	2 719

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 20 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 40 DU 29 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1151486M
IDCC : 1790

Entre :

Le SNELAC ;

Le SNDLL,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CFTC ;

La FCS CGT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC INOVA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'occasion de certains événements, les salariés bénéficient sur justification d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 4 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un ascendant au second degré : 1 jour ;
- examens prénataux : dans les conditions prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail ;
- rentrée des classes : 1 demi-journée pour les salariés ayant des enfants en âge scolaire (jusqu'à la veille du 12^e anniversaire de l'enfant).

Sous réserve de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

- présélection militaire : dans la limite de 3 jours ;

- enfants malades : 2 jours non consécutifs par an, sur présentation d'un certificat médical pour enfant malade de moins de 12 ans, quel que soit le nombre d'enfants.

Ces jours s'entendent en jours ouvrables.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris concomitamment aux événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Article 2

Dépôt

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur au lendemain de sa signature pour les adhérents du SNELAC et du SNDLL.

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs à la direction des relations du travail et au greffe du conseil des prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC.

L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

Article 3

Demande d'extension

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Il leur sera opposable au lendemain de l'extension de l'accord.

Fait à Paris, le 29 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1885. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**
(Côte-d'Or)

(1^{er} septembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)

*(Etendu par arrêté du 13 mai 1996,
Journal officiel du 23 mai 1996)*

AVENANT N° 2011-02 DU 21 OCTOBRE 2011
RELATIF À LA MENSUALISATION

NOR : ASET1151483M

IDCC : 1885

Entre :

L'UIMM Côte-d'Or,

D'une part, et

La CFDT Côte-d'Or ;

La CFE-CGC Côte-d'Or ;

La CFTC Côte-d'Or ;

La CGT-FO Côte-d'Or,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de la Côte-d'Or du 1^{er} septembre 1995.

Article 1^{er}

A l'article 31.1 « Embauchage », il est ajouté le 3^e alinéa suivant :

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

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

Article 2

L'article 31.3 « Période d'essai » est rédigé comme suit :

« Article 31.3 *Période d'essai*

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de

travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5. Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Les dispositions du présent article 4 *ter* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 3

L'article 42.2 « Indemnité de licenciement » est rédigé comme suit :

« Article 42.2

Indemnité de licenciement

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, par dérogation à l'article 37, 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 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte

des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

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

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

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

Les dispositions du présent article 42.2. ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Article 4

Après l'article 42.2 « Indemnité de licenciement », il est créé un article 42.2 *bis* ainsi rédigé :

« Article 42.2 *bis*

Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 42.2. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

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

Les dispositions du présent article 42.2 *bis* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Article 5

L'article 42.3 « Départ à la retraite » est rédigé comme suit :

« Article 42.3

Départ 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 37, 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.

Les dispositions du présent article 42.3 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 6

Après l'article 42.3 « Départ à la retraite », tel que modifié par l'article 5 du présent avenant, il est créé un article 42.3 *bis* ainsi rédigé :

« Article 42.3 *bis*

Mise à la retraite

1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 37, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les dispositions du présent article 42.3 *bis* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 7

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

Toutefois, l'article 2, modifiant l'article 31.3 « Période d'essai » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de la Côte-d'Or ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 8

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte-d'Or.

Fait à Dijon, le 21 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

*(Etendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

AVENANT DU 19 OCTOBRE 2011

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1151476M

IDCC : 2221

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de leurs efforts antérieurs pour promouvoir un dialogue social de qualité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés, les parties signataires ont souhaité compléter le régime de prévoyance incapacité, invalidité et décès, figurant à l'article 47 de la convention collective.

Le présent avenant a pour objectif de mettre en place un régime conventionnel minimal de prise en charge complémentaire des frais de santé, accessible aux salariés mensuels de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Les dispositions du présent avenant définissent le régime conventionnel de remboursement des frais de santé obligatoire pour les salariés visés à l'article 3.1 l'exception de ceux visés à l'article 3.2.

Elles répondent aux objectifs suivants :

- permettre aux salariés visés à l'article 3.1 l'accès à des garanties de protection sociale complémentaire ;
- mutualiser, au niveau professionnel, le risque maladie et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de tels régimes au niveau des entreprises relevant de la présente convention collective, et ce, sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés.

Le présent régime mis en place respecte les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable et notamment les dispositions légales concernant :

- la réforme de l'assurance maladie issue de la loi du 13 août 2004, ayant posé comme principe fondamental la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France ;
- les décrets des 29 septembre 2005 et 1^{er} août 2007 ;
- l'arrêté du 8 juin 2006, fixant les actes de prévention qualifiants pour le contrat responsable.

Article 2

Champ d'application du régime de complémentaire santé

Le présent régime s'applique aux salariés mensuels visés à l'article 3.1 ci-après dans les entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective territoriale étendue des mensuels de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes du 13 septembre 2001. Il vise à couvrir les frais de santé engagés par les salariés concernés à titre obligatoire, à compter de l'entrée en vigueur du présent régime. Pour les sociétés créées postérieurement, l'adhésion s'effectuera à la date de leur inscription au registre du commerce et des sociétés.

Les cadres positionnés, relevant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ne sont pas concernés par les dispositions développées ci-après.

Article 3

Bénéficiaires de la garantie

Article 3.1

Bénéficiaires à titre obligatoire

Les salariés mensuels, titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée, et bénéficiant d'une ancienneté minimale de 6 mois bénéficient obligatoirement de la couverture de base conventionnel. Toutefois, les salariés qui peuvent justifier des cas dérogatoires prévus à l'article 3.2 peuvent être dispensés d'affiliation obligatoire s'ils le demandent.

Article 3.2

Cas dérogatoires

Par dérogation au caractère obligatoire, peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire, à leur initiative et sous réserve de fournir à leur employeur les justificatifs correspondants :

a) Les salariés qui se trouvent dans les cas suivants lors de la mise en place du présent régime conventionnel dans leur entreprise :

- salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation). Le salarié concerné doit apporter à son employeur la preuve de l'assurance individuelle souscrite ;
- salariés déjà couverts à titre obligatoire (ex : salariés couverts à titre obligatoire par la garantie de leur conjoint). Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie.

b) Les salariés qui se trouvent dans l'une des situations suivantes :

- salariés sous contrat à durée déterminée et travailleurs saisonniers bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 6 mois qui demandent à être dispensés d'affiliation doivent le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs ;
- salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ou la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C). La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation) ;
- salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire obligatoire frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples). Le salarié doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture dont il bénéficie par ailleurs ;
- salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) et apprentis n'ayant qu'un seul employeur, dès lors que la part de cotisation qu'ils devraient acquitter est au moins égale à 10 % de leur rémunération.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, et en conformité avec la réglementation en vigueur, l'employeur a l'obligation de proposer aux salariés visés ci-dessus l'affiliation à la garantie frais de santé et devra dans tous les cas, se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés, accompagné des éventuels justificatifs nécessaires stipulant leur refus d'adhésion et le motif exact parmi les cas listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime obligatoire de couverture des frais de santé. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. Cette affiliation est alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer à la garantie frais de santé lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucun autre cas dérogatoire ne peut être accordé.

Article 4

Garanties facultatives

Article 4.1

Garanties additionnelles proposées en option

a) Principe

Chaque salarié peut améliorer sa couverture frais de santé en optant pour un niveau supérieur de remboursement avec les formules « Additionnel 1 » ou « Additionnel 2 » détaillées dans l'annexe du présent avenant.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié au-delà du minimum conventionnel est à la charge exclusive de ce dernier.

Toutefois, l'employeur pourra négocier au sein de son entreprise les conditions d'une éventuelle participation financière à la couverture complémentaire santé des ayants-droits de ses salariés. Dans ce cas, il est rappelé que la participation financière de l'employeur au-delà du régime obligatoire des salariés est soumise à charges sociales et doit être intégrée dans l'assiette du salaire imposable du salarié, en application des règles fiscales et sociales en vigueur à la date de signature du présent avenant.

b) Mode de fonctionnement des extensions de garantie

L'extension de garantie prend effet :

- au plus tôt, à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite concomitamment ;
- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme désigné.

Lorsque le salarié a adhéré à l'extension de garantie, tout changement de formule à la hausse ou à la baisse ne pourra intervenir qu'après un minimum de 2 années dans l'une des formules « additionnel 1 » ou « additionnel 2 ». Le changement prendra effet au 1^{er} janvier de l'année, sous réserve d'en faire la demande à l'organisme désigné au moins 2 mois avant la fin de l'année civile, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toutefois, en cas de changement de situation de famille (mariage, divorce, Pacs, concubinage, naissance ou adoption d'un enfant, décès du conjoint...) ou encore en cas de changement de situation professionnelle du conjoint (embauche, licenciement, changement de statut salarié...), la durée minimum de 2 années est levée et le changement de formule interviendra le premier jour du trimestre civil suivant la demande formulée auprès de l'organisme désigné dans les mêmes conditions que prévues ci-dessus.

Tout changement de garantie concernera le salarié et l'ensemble de ses ayants droit affiliés par extension facultative telle que prévue à l'article 4.2 ci-après.

En cas de résiliation de l'extension de garantie, aucune nouvelle demande d'adhésion ne sera acceptée durant une période de 4 ans, sauf changement de situation de famille ou de situation professionnelle du conjoint tels que définis ci-dessus.

Article 4.2

Extension des garanties aux ayants droit du salarié

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié. Cette extension porte sur le même niveau de garantie que celui choisi par le salarié : « de base », ou « additionnel 1 » ou « additionnel 2 ».

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;
- ses enfants.

La notion de conjoint et enfants à charge est définie respectivement aux articles 5.1 et 5.2 du présent avenant.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- à la date de l'évènement en cas de demande d'affiliation suite à mariage, Pacs, concubinage ou en cas de naissance ou d'adoption ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension, dans les autres cas que ceux prévus ci-dessus.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

En cas de désaffiliation du conjoint et/ou des enfants, aucune nouvelle demande d'affiliation ne sera acceptée durant un délai de 4 ans, sauf changement de situation de famille ou de situation professionnelle du conjoint tels que définis à l'article 4.1 ci-dessus.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié.

Toutefois, l'employeur pourra négocier au sein de son entreprise les conditions d'une éventuelle participation financière à la couverture complémentaire santé des ayants droit de ses salariés. Dans ce cas, il est rappelé que la participation financière de l'employeur au-delà du régime obligatoire des salariés est soumise à charges sociales et doit être intégrée dans l'assiette du salaire imposable du salarié, en application des règles fiscales et sociales en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Article 5

Définition du conjoint et des enfants à charge

Article 5.1

Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé ou non séparé de corps judiciairement ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin du salarié au sens de l'article 515-8 du code civil, lorsqu'à la date de la demande d'affiliation, le concubin peut justifier d'une communauté de vie d'au moins 2 ans et/ou qu'un

enfant commun soit né de leur union. Le (la) concubin(e) n'est pas assimilé(e) au conjoint lorsque l'un ou l'autre des concubins est par ailleurs marié à un tiers ou lié à un tiers par un pacte civil de solidarité.

Article 5.2

Enfants à charge

Sont à charge, les enfants répondant à la définition suivante :

- les enfants de moins de 21 ans à charge du salarié ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension :
- les enfants de moins de 26 ans à charge du salarié au sens de la législation fiscale, à savoir :
 - les enfants du salarié, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - les enfants du salarié auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :
 - pris en compte dans le calcul du quotient familial ;
 - ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
 - ou bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 6

Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examen ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties comme ayants droit du salarié décédé, sous réserve d'avoir été inscrites au régime à la date du décès du salarié.

Les intéressés sont tenus de justifier qu'ils ont droit aux prestations en nature de la sécurité sociale et/ou qu'ils répondent à l'une des conditions ci-dessus à la date de cessation des garanties. Ils doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou la date de fin des droits au dispositif de portabilité prévu à l'article 7, le cas échéant.

Le maintien se fait sans condition de durée.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Une demande d'adhésion individuelle doit être complétée et signée par le bénéficiaire concerné.

Article 7

Portabilité des droits

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

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, le salarié bénéficie du maintien des garanties exposées dans le présent article.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure à la date de prise d'effet du présent avenant, sauf poursuite des droits à portabilité ouverts chez un assureur précédent.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf les stipulations 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 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. Lorsque le salarié renonce au maintien de ses droits, cette renonciation est définitive et concerne automatiquement l'ensemble des garanties collectives dont il bénéficiait dans l'entreprise. Il doit le notifier expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivants la date de cessation du contrat de travail.

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

Le maintien des garanties prend effet 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'employeur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date 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.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement.

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.

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

Les cotisations salariales finançant le régime de base obligatoire seront payées par le biais d'un précompte effectué sur le solde de tout compte. Les cotisations finançant les améliorations et/ou l'adhésion des ayants droits resteront payées directement par l'ex-salarié.

Cette quote-part sera cependant remboursée, sur présentation de justificatifs par le salarié, en tout ou partie, en cas de reprise d'une activité professionnelle avant la fin de la période de portabilité, mettant fin à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 8

Tableau des garanties

Les garanties du présent régime, prévues en annexe au présent avenant, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans les tableaux de garanties.

La date des soins prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la sécurité sociale ou celle mentionnée sur les factures pour les actes ne donnant pas lieu à remboursement de la part de la sécurité sociale.

Les garanties sont exprimées en complément des remboursements des régimes de base de la sécurité sociale et sont présentées dans les tableaux annexés au présent avenant selon trois niveaux de remboursements :

- régime « de base » conventionnel (obligatoire) ;
- régime « additionnel 1 » (facultatif) ;
- régime « additionnel 2 » (facultatif).

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

Article 9

Exclusions

Ne donnent pas lieu à remboursement les frais de soins :

- engagés hors de France. Toutefois, si la caisse de sécurité sociale à laquelle l'assuré est affilié prend en charge les frais engagés hors de France, ceux-ci seront pris en charge par les organismes désignés sur la base de remboursement utilisé par la sécurité sociale et selon les garanties couvrant le bénéficiaire concerné ;
- non remboursés par les régimes de base de la sécurité sociale, sauf ceux prévus expressément dans les tableaux de garantie ;
- ne figurant pas à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification commune des actes médicaux, et même s'ils ont fait l'objet d'une notification de refus ou d'un remboursement nul par le régime de base ;
- qui sont les conséquences de guerre civile ou étrangère ou de la désintégration du noyau atomique.

Sont également exclus des remboursements du présent régime :

- les participations forfaitaires et les franchises restant à la charge de l'assuré prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code la sécurité sociale ;
- les dépassements d'honoraires sur les actes cliniques et techniques pris en application du 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale, à hauteur au moins du montant du dépassement autorisé sur les actes cliniques.

Article 10

Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de la sécurité sociale. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime « de base » conventionnel et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux régimes « additionnel 1 » ou « additionnel 2 » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient au dernier jour du mois de la date de cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par les organismes désignés de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié, via l'entreprise adhérente, au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors du cas de maintien mentionné ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime à la charge exclusive du salarié concerné.

Article 11

Conditions de cessation des garanties

Pour le salarié mensuel et les éventuels bénéficiaires, les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires visés par les dispositions prévues à l'article 7 « Portabilité des droits » du présent avenant ;
- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article 3.1 du présent avenant.

Dans tous les cas, les garanties sont maintenues jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel est effectué le dernier précompte de la cotisation salariale.

Article 12

Prescription

Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime notamment les demandes de prestations sont prescrites dans un délai de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale.

Article 13

Recours contre les tiers responsables

En cas de paiement des prestations par les organismes désignés à l'occasion d'un accident comportant un tiers responsable, les organismes désignés sont subrogés au bénéficiaire des prestations dans son action contre le tiers responsable, dans la limite des dépenses qu'il a supportées, conformément aux dispositions légales.

Article 14

Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent avenant, les modalités d'assurance font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le contrat d'assurance et de gestion administrative du régime conclu entre les signataires du présent avenant et les organismes désignés ci-après.

Article 15

Cotisations du régime de base conventionnel

Article 15.1

Montant et répartition de la cotisation

Les cotisations prévues en annexe au présent avenant sont établies sur la base de la réglementation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent régime.

Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La charge de cotisation relative au seul régime conventionnel obligatoire résultant du présent avenant, dont bénéficie le salarié, est répartie comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Les cotisations afférentes aux garanties facultatives (additionnelles et extension conjoint – enfant) sont entièrement à la charge du salarié, ou de son conjoint.

Néanmoins, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective peuvent mettre en place à leur initiative et dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- une répartition plus favorable au salarié pour la couverture du régime minimum conventionnel ;
- un régime obligatoire en complément du régime minimum conventionnel, reprenant le contenu d'un des régimes additionnels avec des modalités de contributions différentes de celles du régime conventionnel. Dans ce cas, le montant de cotisation à la charge de l'employeur sera nécessairement plus élevé que celui prévu par le présent régime minimum conventionnel.

Les montants des cotisations sont présentés dans les tableaux annexés au présent avenant.

Sauf nouveau prélèvement d'ordre public imposé par voie législative ou réglementaire, et en plein accord avec les institutions désignées, la cotisation afférente aux tableaux des garanties figurant en annexe, pour les garanties de base dont bénéficie chaque salarié affilié, demeurera inchangée en euros du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014.

Article 15.2

Indexation des cotisations

A compter du 1^{er} janvier 2015, sous réserves de reconduction du régime et au 1^{er} janvier de chaque année au-delà de cette date, les cotisations seront indexées par l'application d'un taux qui dépend :

- du dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice ;
- des résultats des régimes de base et optionnels.

Article 15.3

Obligation des entreprises adhérentes, adhésion, affiliation et paiement des cotisations

a) Adhésion, affiliation

Afin d'adhérer au régime, l'entreprise concernée devra retourner à l'organisme désigné le bulletin d'adhésion, qui lui aura été adressé par ledit organisme, dûment complété, daté et signé.

Elle devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie à l'article 3.1, sauf cas dérogatoires prévues à l'article 3.2.

L'entreprise devra remettre à chaque salarié concerné la notice d'information établie et délivrée par l'organisme désigné afin de lui faire connaître ses droits et obligations, ainsi que les caractéristiques du présent régime.

Elle devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné comprenant notamment, pour chacun des salariés, la situation de famille.

b) Déclarations

Les déclarations faites tant par l'entreprise adhérente que par le salarié servent de base à la mise en œuvre des garanties.

L'organisme désigné pour la gestion des garanties se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

c) Paiement des cotisations

Les cotisations du régime obligatoire sont appelées auprès de l'employeur et payables trimestriellement à terme échu.

Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année.

L'entreprise adhérente est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations du régime de base, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires des salariés.

Les cotisations afférentes aux régimes optionnels, à la charge exclusive du salarié, sont réglées par ce dernier directement à l'organisme désigné.

A défaut de paiement des cotisations dans les 10 jours suivant leur échéance, l'organisme désigné pour la gestion envoie à l'entreprise adhérente une lettre de mise en demeure en recommandée avec avis de réception. Le cas échéant, l'organisme désigné pourra engager une procédure de recouvrement des cotisations dans le cadre d'une action contentieuse.

Article 16

Modalités d'adhésion et de mutualisation

Article 16.1

Organismes désignés

Sont désignés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé, les organismes suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 35, boulevard Brune, 75014 Paris ;
- APRIONIS Prévoyance (groupe Humanis), institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff ;
- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, siège social : 21, rue Lafitte, 75009 Paris.

Article 16.2

Obligation d'adhésion et clause de sauvegarde

Sous réserve de la dérogation ci-dessous, toutes les entreprises relevant de la présente convention collective doivent rejoindre l'un des organismes désignés, au plus tard à la date d'effet du présent avenant pour les adhérents de l'UDIMEC et après extension pour l'ensemble des non-adhérents.

Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable, d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les entreprises en création ainsi que celles n'ayant pas mis en place un régime de couverture complémentaire des frais de santé à la date de signature du présent avenant doivent obligatoirement adhérer au présent régime auprès d'un des organismes désignés.

Par dérogation, les entreprises qui avaient déjà mis en place à la date de signature du présent avenant, au profit des salariés visés à l'article 3.1, un régime obligatoire de couverture des frais de santé, par voie d'accord collectif, de ratification majoritaire ou de décision unilatérale, ne sont pas tenues d'adhérer à l'un des organismes désignés, sous réserve du respect des dispositions prévues par les articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail. Les entreprises disposeront d'un délai de 6 mois pour procéder aux adaptations éventuellement nécessaires, à compter de la date d'entrée en vigueur du régime conventionnel. Dans tous les cas, la participation financière de l'employeur au régime antérieur, en place dans son entreprise au profit de ses salariés, ne peut être inférieure en valeur à 50 % du montant de la cotisation correspondante au présent régime obligatoire de base (soit 20 € minimum à la date de signature du présent avenant).

Article 16.3

Conditions de réexamen de la mutualisation

Le choix des organismes assureurs désignés peut être modifié par la commission de gestion paritaire, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier après notification audits organismes par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du code la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder au réexamen des conditions de mutualisation des garanties au plus tard 6 mois avant le terme du présent accord.

Article 17

Commission paritaire de suivi du régime de complémentaire santé

Afin d'assurer un suivi régulier du présent régime, il est créée une commission paritaire de suivi et de gestion, qui sera composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires, et de représentants de l'UDIMEC.

Le rôle de la commission sera notamment de vérifier périodiquement les conditions d'application du présent avenant, des litiges éventuels en résultant, et de procéder au suivi de ses paramètres de fonctionnement, notamment des comptes annuels, suivis statistiques et outils de maîtrise du régime, fournis par les organismes désignés.

Article 18

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2012. L'extension du présent avenant pourra être demandée afin de le rendre applicable, au premier jour du 3^e mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective.

Article 19

Durée. – Révision. – Dénonciation de l'avenant

Le présent régime est conclu à titre expérimental pour une durée déterminée de 3 ans, à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires avant son terme. La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois qui suivent la date de dénonciation.

Article 20

Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et d'une remise au secrétariat-greffe des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Fait à Grenoble, le 19 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UDIMEC.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE I

TABLEAUX DES GARANTIES ET COTISATIONS

1. Tableau des garanties du régime de base conventionnel

Garanties exprimées en complément des prestations de la sécurité sociale

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	20 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	20 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	
Chambre particulière	60 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels par jour (dans la limite de la réglementation en vigueur)	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	60 € par jour	
Transport remboursé par la sécurité sociale	35 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes	30 % de la BR	
Spécialistes	30 % de la BR + 35 % de la BR sur les dépassements	
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	30 % de la BR + 50 % de la BR sur les dépassements	
Actes d'imagerie médicale ADI et d'échographie ADE	30 % de la BR	
Auxiliaires médicaux	40 % de la BR	
Analyses	40 % de la BR	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Vignette blanche	35 % de la BR	
Vignette bleue	65 % de la BR	
Vignette orange	85 % de la BR	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlay)	30 % de la BR	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Inlay simple, onlay	30 % de la BR + 200 % de la BR sur les dépassements	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	30 % de la BR + 200 % de la BR sur les dépassements	
Inlay core et inlay à clavettes	30 % de la BR + 200 % de la BR sur les dépassements	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (2)	260 % de la BR (2)	
Implants	Crédit annuel de 300 € par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	150 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (2)	250 % de la BR (2)	
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)		
Prothèses auditives	Crédit annuel de 1 000 € par bénéficiaire	
Orthopédie et autres prothèses	Crédit annuel de 600 € par bénéficiaire	
Optique		
Monture	Crédit annuel par bénéficiaire de 115 €	
Verres	Limité à 2 verres par an et par bénéficiaire	
Verres unifocaux simples	70 € par verre	
Verres unifocaux complexes	100 € par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples	90 € par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes	150 € par verre	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit annuel par bénéficiaire de 180 € par paire	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire de 180 € par paire	
Kératotomie	Crédit annuel de 150 € par bénéficiaire	
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	35 % de la BR	
Frais de voyage et hébergement	Forfait de 250 €	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	450 €	
Prévention : prestations de prévention en application du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents		
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum	100 % du ticket modérateur	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite		
Prévention : acte complémentaire		
Vaccin antigrippe non remboursé par la sécurité sociale (sur prescription et facture)	100 % des frais réels	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Actes hors nomenclature Acupuncture, chiropractie, ostéopathie Intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée	25 € par acte, limité à 4 actes par année civile.	
<p>NB. – Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur à la date de sa signature. Elles seront revues sans délai en cas de changement des textes législatifs et/ou réglementaires (ex. : changement de position de l'administration sociale sur la validité, dans un régime obligatoire, de la prestation forfaitaire versée pour la naissance d'un enfant).</p> <p>SS = sécurité sociale ; BR = base de remboursement de la sécurité sociale ; PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale ; € = euro.</p> <p>Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile.</p> <p>(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail / maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.</p> <p>(2) Sur la base de la cotation NGAP (nomenclature générale des actes professionnels) si celle-ci était acceptée.</p>		

Optique remboursement des verres (limité à 1 paire par an et par bénéficiaire)

(En euros.)

	CODE élément externe	CODE LPP verre blanc	CODE LPP verre teinté	LIBELLÉ	VALEUR (base RO)	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC OU SANS cylindre	SPHÈRE	PAR VERRE
Plus de 18 ans	A2203240	2203240	2287916	Base LPP 2203240/2287916	2,29	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	70,00
	A2282793	2282793	2263459	Base LPP 2282793/2263459/ 2280660/2265330	4,12			de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	
		2280660	2265330					< à – 10 ou > à + 10	
	A2235776	2235776	2295896	Base LPP 2235776/2295896	7,62		Cylindre < 4	de – 6 à + 6	70,00
	A2259966	2259966	2226412	Base LPP 2259966/2226412	3,66			< à – 6 et > à + 6	
	A2284527	2284527	2254868	Base LPP 2284527/2254868	6,86	Cylindre > 4		de – 6 à + 6	
	A2212976	2212976	2252668	Base LPP 2212976/2252668	6,25		< à – 6 et > à + 6		
	A2288519	2288519	2299523	Base LPP 2288519/2299523	9,45		Multifocaux	de – 4 à + 4	90,00
	A2290396	2290396	2291183	Base LPP 2290396/2291183	7,32	< à – 4 ou > à + 4			
	A2245384	2245384	2295198	Base LPP 2245384/2295198	10,82	Tout cylindre		de – 8 à + 8	150,00
	A2227038	2227038	2299180	Base LPP 2227038/2299180	10,37			< à – 8 ou > à + 8	
	A2202239	2202239	2252042	Base LPP 2202239/2282042	24,54				

	CODE élément externe	CODE LPP verre blanc	CODE LPP verre teinté	LIBELLÉ	VALEUR (base RO)	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC OU SANS cylindre	SPHÈRE	PAR VERRE
Moins de 18 ans	E2261874	2261874	2242457	Base LPP 2261874/2242457	12,04	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	70,00
	E2243540	2243540	2297441	Base LPP 2243540/2297441/ 2243304/2291088	26,68			de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	
		2243304	2291088					< à – 10 ou > à + 10	
	E2273854	2273854	2248320	Base LPP 2273854/2248320	44,97		Cylindre < 4	de – 6 à + 6	70,00
	E2200393	2200393	2270413	Base LPP 2200393/2270413	14,94	< à – 6 et > à + 6			
	E2283953	2283953	2219381	Base LPP 2283953/2219381	36,28	Cylindre > 4	de – 6 à + 6	100,00	
	E2238941	2238941	2268385	Base LPP 2238941/2268385	27,90		< à – 6 et > à + 6		
	E2245036	2245036	2206800	Base LPP 2245036/2206800	46,50	Sphérique	de – 4 à + 4	90,00	
	E2259245	2259245	2264045	Base LPP 2259245/2264045	39,18		< à – 4 ou > à + 4		
	E2238792	2238792	2202452	Base LPP 2238792/2202452	43,30	Tout cylindre	de – 8 à + 8	150,00	
	E2240671	2240671	2282221	Base LPP 2240671/2282221	43,60		< à – 8 ou > à + 8		
	E2234239	2234239	2259660	Base LPP 2234239/2259660	66,62				

2. Tableau des garanties : régime additionnel 1 (facultatif)

Garanties exprimées en complément des prestations de la sécurité sociale
et régime de base conventionnel

NATURE DES FRAIS OPTION 1	NIVEAU D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	+ 50 % de la BR	
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	+ 35 % de la BR	
Chambre particulière	Néant	
Forfait hospitalier engagé	Néant	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	Néant	
Transport remboursé par la sécurité sociale	Néant	
Actes médicaux		
Généralistes	+ 35 % de la BR	
Spécialistes	+ 35 % de la BR	+ 35 % de la BR sur les dépassements
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	+ 35 % de la BR sur les dépassements	+ 35 % de la BR sur les dépassements
Actes d'imagerie médicale ADI et d'échographie ADE	Néant	
Auxiliaires médicaux	Néant	
Analyses	Néant	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Vignette blanche	Néant	
Vignette bleue	Néant	
Vignette orange	Néant	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlay)	Néant	
Inlay simple, onlay	Néant	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	+ 50 % de la BR	
Inlay core et inlay à clavettes	+ 50 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (2)	+ 50 % de la BR (2)	
Implants	Crédit annuel de + 200 € par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	Néant	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (2)	+ 50 % de la BR (2)	
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)		
Prothèses auditives	Néant	
Orthopédie et autres prothèses	Néant	

NATURE DES FRAIS OPTION 1	NIVEAU D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Optique		
Monture	Crédit annuel par bénéficiaire de + 20 €	
Verres	limité à 2 verres par an et par bénéficiaire	
Verres unifocaux simples	+ 12 € par verre	
Verres unifocaux complexes	+ 17 € par verre	
Verres multifocaux ou progressifs simples	+ 19 € par verre	
Verres multifocaux ou progressifs complexes	+ 26 € par verre	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	Crédit annuel par bénéficiaire de + 50 € par paire	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit annuel par bénéficiaire de + 50 € par paire	
Kératotomie	Néant	
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	Néant	
Frais de voyage et hébergement	Forfait de + 50 €	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	+ 50 €	
Prévention : prestations de prévention en application du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents		
Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum	Néant	
Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite		
Prévention : acte complémentaire		
Vaccin antigrippe non remboursé par la sécurité sociale (sur prescription et facture)	Néant	
Actes hors nomenclature		
Parodontologie	Crédit annuel de 200 € par bénéficiaire	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie	Néant	
Intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée		
<p>NB. – Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur à la date de sa signature. Elles seront revues sans délai en cas de changement des textes législatifs et/ou réglementaires (ex. : changement de position de l'administration sociale sur la validité, dans un régime obligatoire, de la prestation forfaitaire versée pour la naissance d'un enfant).</p> <p>SS = sécurité sociale ; BR = base de remboursement de la sécurité sociale ; PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale ; € = euro. Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile.</p> <p>(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail, maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.</p> <p>(2) Sur la base de la cotation NGAP (nomenclature générale des actes professionnels) si celle-ci était acceptée.</p>		

Optique remboursement des verres (limité à 1 paire par an et par bénéficiaire)

(En euros.)

	CODE élément externe	CODE LPP verre blanc	CODE LPP verre teinté	LIBELLÉ	VALEUR (base RO)	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC OU SANS cylindre	SPHÈRE	PAR VERRE	
Plus de 18 ans	A2203240	2203240	2287916	Base LPP 2203240/2287916	2,29	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	70,00	
	A2282793	2282793	2263459	Base LPP 2282793/2263459/ 2280660/2265330	4,12			de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10		
		2280660	2265330					< à – 10 ou > à + 10		
	A2235776	2235776	2295896	Base LPP 2235776/2295896	7,62		Unifocaux	Cylindre < 4	de – 6 à + 6	70,00
	A2259966	2259966	2226412	Base LPP 2259966/2226412	3,66				< à – 6 et > à + 6	
	A2284527	2284527	2254868	Base LPP 2284527/2254868	6,86				de – 6 à + 6	
	A2212976	2212976	2252668	Base LPP 2212976/2252668	6,25	Multifocaux	Cylindre > 4	< à – 6 et > à + 6	100,00	
	A2288519	2288519	2299523	Base LPP 2288519/2299523	9,45			de – 4 à + 4		
	A2290396	2290396	2291183	Base LPP 2290396/2291183	7,32	Multifocaux	Sphérique	< à – 4 ou > à + 4	90,00	
	A2245384	2245384	2295198	Base LPP 2245384/2295198	10,82			de – 8 à + 8		
	A2227038	2227038	2299180	Base LPP 2227038/2299180	10,37			Tout cylindre		< à – 8 ou > à + 8
	A2202239	2202239	2252042	Base LPP 2202239/2282042	24,54					

	CODE élément externe	CODE LPP verre blanc	CODE LPP verre teinté	LIBELLÉ	VALEUR (base RO)	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC OU SANS cylindre	SPHÈRE	PAR VERRE
Moins de 18 ans	E2261874	2261874	2242457	Base LPP 2261874/2242457	12,04	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	70,00
	E2243540	2243540	2297441	Base LPP 2243540/2297441/ 2243304/2291088	26,68			de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	
		2243304	2291088						
	E2273854	2273854	2248320	Base LPP 2273854/2248320	44,97		< à – 10 ou > à + 10	100,00	
	E2200393	2200393	2270413	Base LPP 2200393/2270413	14,94		de – 6 à + 6	70,00	
	E2283953	2283953	2219381	Base LPP 2283953/2219381	36,28		< à – 6 et > à + 6		
	E2238941	2238941	2268385	Base LPP 2238941/2268385	27,90	Unifocaux	Cylindre > 4	de – 6 à + 6	100,00
	E2245036	2245036	2206800	Base LPP 2245036/2206800	46,50			< à – 6 et > à + 6	
	E2259245	2259245	2264045	Base LPP 2259245/2264045	39,18	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	90,00
	E2238792	2238792	2202452	Base LPP 2238792/2202452	43,30			< à – 4 ou > à + 4	
	E2240671	2240671	2282221	Base LPP 2240671/2282221	43,60		Tout cylindre	de – 8 à + 8	150,00
	E2234239	2234239	2259660	Base LPP 2234239/2259660	66,62	< à – 8 ou > à + 8			

3. Tableau des garanties : régime additionnel 2 (facultatif)

Garanties exprimées en complément des prestations de la sécurité sociale
et régime de base conventionnel

NATURE DES FRAIS OPTION 2	NIVEAU D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour, salle d'opération	+ 50 % de la BR	
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	+ 85 % de la BR	
Chambre particulière	+ 5 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	Néant	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	Néant	
Transport remboursé par la sécurité sociale	Néant	
Actes médicaux		
Généralistes	+ 85 % de la BR	
Spécialistes	+ 85 % de la BR	+ 85 % de la BR sur les dépassements
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	+ 85 % de la BR sur les dépassements	+ 85 % de la BR sur les dépassements
Actes d'imagerie médicale ADI et d'échographie ADE	Néant	
Auxiliaires médicaux	Néant	
Analyses	Néant	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Vignette blanche	Néant	
Vignette bleue	Néant	
Vignette orange	Néant	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des inlays simples, onlay)	Néant	
Inlay simple, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	+ 100 % de la BR	
Inlay core et inlay à clavettes	+ 100 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (2)	+ 150 % de la BR (2)	
Implants	Crédit annuel de + 200 € par bénéficiaire	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	Néant	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (2)	+ 150 % de la BR (2)	
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)		
Prothèses auditives	Néant	
Orthopédie et autres prothèses	Néant	

NATURE DES FRAIS OPTION 2	NIVEAU D'INDEMNISATION (1)	
	Conventionné	Non conventionné
Optique Monture Verres Verres unifocaux simples Verres unifocaux complexes Verres multifocaux ou progressifs simples Verres multifocaux ou progressifs complexes Lentilles acceptées par la sécurité sociale Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables) Kératotomie	Crédit annuel par bénéficiaire de + 40 € Limité à 2 verres par an et par bénéficiaire + 24 € par verre + 34 € par verre + 37 € par verre + 53 € par verre Crédit annuel par bénéficiaire de + 100 € par paire Crédit annuel par bénéficiaire de + 100 € par paire Néant	
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale) Frais de traitement et honoraires Frais de voyage et hébergement	Néant Forfait de + 100 €	
Maternité Naissance d'un enfant déclaré	+ 100 €	
Prévention : prestations de prévention en application du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum Vaccin diphtérie, tétanos et poliomyélite	Néant Néant	
Prévention : acte complémentaire Vaccin antigrippe non remboursé par la sécurité sociale (sur prescription et facture)	Néant	
Actes hors nomenclature Parodontologie Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. Intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée	Crédit annuel de 200 € par bénéficiaire + 80 € par acte, limité à 4 actes par année civile.	
NB. – Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la sécurité sociale française en vigueur à la date de sa signature. Elles seront revues sans délai en cas de changement des textes législatifs et/ou réglementaires (ex. : changement de position de l'administration sociale sur la validité, dans un régime obligatoire, de la prestation forfaitaire versée pour la naissance d'un enfant). SS = sécurité sociale ; BR = base de remboursement de la sécurité sociale ; PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale ; € = euro. Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile. (1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail, maladie professionnelle et maternité sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés. (2) Sur la base de la cotation NGAP (nomenclature générale des actes professionnels) si celle-ci était acceptée.		

Optique remboursement des verres (limité à 1 paire par an et par bénéficiaire)

(En euros.)

	CODE élément externe	CODE LPP verre blanc	CODE LPP verre teinté	LIBELLÉ	VALEUR (base RO)	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC OU SANS cylindre	SPHÈRE	PAR VERRE	
Plus de 18 ans	A2203240	2203240	2287916	Base LPP 2203240/2287916	2,29	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	70,00	
	A2282793	2282793	2263459	Base LPP 2282793/2263459/ 2280660/2265330	4,12			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10		
		2280660	2265330					< à - 10 ou > à + 10		
	A2235776	2235776	2295896	Base LPP 2235776/2295896	7,62		Unifocaux	Cylindre < 4	de - 6 à + 6	70,00
	A2259966	2259966	2226412	Base LPP 2259966/2226412	3,66				< à - 6 et > à + 6	
	A2284527	2284527	2254868	Base LPP 2284527/2254868	6,86				de - 6 à + 6	
	A2212976	2212976	2252668	Base LPP 2212976/2252668	6,25	Unifocaux	Cylindre > 4	< à - 6 et > à + 6	100,00	
	A2288519	2288519	2299523	Base LPP 2288519/2299523	9,45			< à - 6 et > à + 6		
	A2290396	2290396	2291183	Base LPP 2290396/2291183	7,32	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	90,00	
	A2245384	2245384	2295198	Base LPP 2245384/2295198	10,82			< à - 4 ou > à + 4		
	A2227038	2227038	2299180	Base LPP 2227038/2299180	10,37		Tout cylindre	de - 8 à + 8	150,00	
	A2202239	2202239	2252042	Base LPP 2202239/2282042	24,54			< à - 8 ou > à + 8		

	CODE élément externe	CODE LPP verre blanc	CODE LPP verre teinté	LIBELLÉ	VALEUR (base RO)	UNIFOCAUX multifocaux	AVEC OU SANS cylindre	SPHÈRE	PAR VERRE
Moins de 18 ans	E2261874	2261874	2242457	Base LPP 2261874/2242457	12,04	Unifocaux	Sphérique	de – 6 à + 6	70,00
	E2243540	2243540	2297441	Base LPP 2243540/2297441/ 2243304/2291088	26,68			de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	
		2243304	2291088					< à – 10 ou > à + 10	
	E2273854	2273854	2248320	Base LPP 2273854/2248320	44,97		Cylindre < 4	de – 6 à + 6	70,00
	E2200393	2200393	2270413	Base LPP 2200393/2270413	14,94			< à – 6 et > à + 6	
	E2283953	2283953	2219381	Base LPP 2283953/2219381	36,28			Cylindre > 4	
	E2238941	2238941	2268385	Base LPP 2238941/2268385	27,90		< à – 6 et > à + 6		
	E2245036	2245036	2206800	Base LPP 2245036/2206800	46,50	Multifocaux	Sphérique	de – 4 à + 4	90,00
	E2259245	2259245	2264045	Base LPP 2259245/2264045	39,18			< à – 4 ou > à + 4	
	E2238792	2238792	2202452	Base LPP 2238792/2202452	43,30			de – 8 à + 8	
	E2240671	2240671	2282221	Base LPP 2240671/2282221	43,60		< à – 8 ou > à + 8		
	E2234239	2234239	2259660	Base LPP 2234239/2259660	66,62				

4. Tableaux des cotisations

Salarié et ayants droit

(En euros.)

	RÉGIME DE BASE	RÉGIME ADDITIONNEL 1 (facultatif)	RÉGIME ADDITIONNEL 2 (facultatif)
Salarié	40,00 (minimum obligatoire)	5,91	12,88
Conjoint (facultatif)	48,31	5,91	12,88
Enfant (facultatif)	22,55	2,47	4,83

Anciens salariés licenciés ou invalides et ayants droit d'un salarié décédé (dispositif « loi Evin »)

(En euros.)

	RÉGIME DE BASE	RÉGIME ADDITIONNEL 1 (facultatif)	RÉGIME ADDITIONNEL 2 (facultatif)
Ancien salarié	51,20	7,55	16,49
Conjoint (facultatif)	61,85	7,55	16,49
Enfant (facultatif)	22,55	2,47	4,83

Retraités et préretraités (dispositif « loi Evin »)

(En euros.)

	RÉGIME DE BASE	RÉGIME ADDITIONNEL 1 (facultatif)	RÉGIME ADDITIONNEL 2 (facultatif)
Ancien salarié	60,00	8,85	19,32
Conjoint (facultatif)	72,47	8,85	19,32
Enfant (facultatif)	22,55	2,47	4,83

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ADHÉSION PAR LETTRE DU 17 OCTOBRE 2011

DE LA CSFV CFTC À LA CONVENTION

NOR : ASET1151489M

IDCC : 2205

Paris, le 17 octobre 2011.

*La confédération française des travailleurs chrétiens, 34, quai de la Loire, 75019 Paris,
à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.*

Monsieur,

Par la présente, nous vous informons que notre organisation adhère à la convention collective nationale du notariat et à ses avenants.

En vous souhaitant bonne réception de la présente,

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire général, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

AVENANT DU 28 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX SALAIRES

NOR : ASET1151481M
IDCC : 1996

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment l'article 8 des dispositions générales et son annexe I ;

Vu l'arrêté du 29 novembre 1996 complétant l'arrêté du 17 juin 1980 portant homologation de titres et de diplômes de l'enseignement technologique ;

Vu l'arrêté du 11 mars 2005 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles du titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique ;

Vu l'arrêté du 19 avril 2011 pris aux mêmes fins,
il a été conclu l'accord suivant :

EXPOSÉ

Considérant que l'article 8 des dispositions générales de la convention collective susvisée dispose que « les préparateurs en pharmacie également titulaires du diplôme de conseiller en dermo-cosmétique ont droit à une bonification de 10 % sur le salaire minimum de leur coefficient en cas de pratique régulière des connaissances acquises en dermo-cosmétique dans le cadre de ce diplôme » ;

Considérant que le tableau I de l'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective susvisée prévoit, en fonction du nombre d'années de pratique professionnelle acquise, l'attribution des coefficients 200, 220, 240 et 260 pour le personnel titulaire du diplôme de conseiller en dermo-cosmétique ;

Considérant que le diplôme visé par les dispositions conventionnelles précédemment rappelées correspond au titre de conseiller en dermo-cosmétique délivré conformément aux référentiels de formation en vigueur avant l'enregistrement de ce titre au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) par l'arrêté du 19 avril 2011 susvisé ;

Considérant, que les modifications intervenues dans le nouveau référentiel de formation du titre de conseiller en dermo-cosmétique, dans le cadre de l'enregistrement de ce titre au RNCP par l'arrêté du 19 avril 2011 susvisé, ne satisfont plus aux conditions fixées par les partenaires sociaux pour accorder le bénéfice des avantages précités ;

Considérant, dans ces conditions, qu'il n'y a plus lieu de reconnaître dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, le titre de conseiller en dermo-cosmétique à l'égard des salariés l'ayant obtenu en application du référentiel de formation mis en œuvre dans le cadre de l'arrêté du 19 avril 2011 susvisé portant enregistrement du titre au RNCP ;

Soucieuses néanmoins de conserver le bénéfice du dispositif conventionnel existant en faveur des salariés ayant obtenu le titre de conseiller en dermo-cosmétique dans le cadre des référentiels de formation en vigueur avant l'enregistrement de ce titre au RNCP par l'arrêté du 19 avril 2011 susvisé,

les parties signataires se sont accordées sur ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 8 « Salaires », des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, le 12^e alinéa est modifié comme suit :

« Les préparateurs en pharmacie également titulaires du titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique ayant obtenu ce titre dans le cadre des référentiels de formation en vigueur avant l'enregistrement de ce titre au répertoire national des certifications professionnelles par arrêté du 19 avril 2011, ont droit à une bonification de 10 % sur le salaire minimum de leur coefficient en cas de pratique régulière des connaissances acquises en dermo-cosmétique dans le cadre de ce titre. »

Article 2

A l'annexe I « Classification et salaires » de la convention collective nationale susvisée, le tableau I, relatif à la classification des emplois commerciaux et de manutention, est remplacé par le tableau suivant :

Tableau I

COEFFICIENT	CLASSIFICATION DES EMPLOIS COMMERCIAUX ET DE MANUTENTION
100	Personnel de nettoyage : personnel assurant le nettoyage des locaux, du mobilier et du matériel professionnel utilisé à la pharmacie
115	Manœuvre spécialisé : personnel qui exécute des travaux simples ne nécessitant qu'une mise au courant très sommaire
125	Magasinier et emballeur : personnel effectuant dans un magasin soit des travaux de manutention, de rangement, soit l'emballage de produits ou fournitures pharmaceutiques et d'accessoires
160	Livreur : personnel assurant les liaisons avec les fournisseurs et les clients, quel que soit le moyen de locomotion utilisé, et chargé, le cas échéant, des encaissements
130	Conditionneur débutant : personnel ayant moins de 1 an de pratique professionnelle qui exécute des travaux simples de conditionnement (remplissage des boîtes, sachets, tubes, flacons, etc.) et des travaux en vue de la présentation pour la vente (bouchage, pliage, étiquetage, mise en paquets et enveloppage)
130	Rayonniste débutant : personnel ayant moins de 1 an de pratique professionnelle, chargé de réapprovisionner en marchandises les rayons, d'en surveiller le stock et de les distribuer au service des ventes, chargé de la réception des marchandises et de la vérification des identités et des quantités à partir des bordereaux de livraison ou des factures
140	Conditionneur ou rayonniste 1 ^{er} échelon : conditionneur ou rayonniste en 2 ^e et 3 ^e années de pratique professionnelle
145	Conditionneur ou rayonniste 2 ^e échelon : conditionneur ou rayonniste en 4 ^e et 5 ^e années de pratique professionnelle
150	Conditionneur ou rayonniste 3 ^e échelon : conditionneur ou rayonniste à partir de la 6 ^e année de pratique professionnelle
135	Employé en pharmacie débutant : personnel occupé normalement à la vente au public de marchandises dont les pharmacies peuvent faire le commerce à l'exclusion des produits dont la vente est réservée aux pharmaciens et pouvant effectuer d'autres travaux de rayonniste, notamment

COEFFICIENT	CLASSIFICATION DES EMPLOIS COMMERCIAUX ET DE MANUTENTION
145	Employé en pharmacie 1 ^{er} échelon : employé en 2 ^e et 3 ^e années de pratique professionnelle, répondant à la définition de l'employé en pharmacie débutant
155	Employé en pharmacie 2 ^e échelon : employé en 4 ^e et 5 ^e années de pratique professionnelle, répondant à la définition de l'employé en pharmacie débutant
165	Employé en pharmacie 3 ^e échelon : employé à partir de la 6 ^e année de pratique professionnelle, répondant à la définition de l'employé en pharmacie débutant
150	Employé en pharmacie qualifié 1 ^{er} échelon : employé qualifié titulaire du CAP d'employé en pharmacie
160	Employé en pharmacie qualifié 2 ^e échelon : employé qualifié titulaire du CAP d'employé en pharmacie, après 3 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
170	Employé en pharmacie qualifié 3 ^e échelon : employé qualifié titulaire du CAP d'employé en pharmacie, après 5 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
160	Employé en pharmacie qualifié 3 ^e échelon : employé qualifié titulaire de la mention complémentaire
165	Employé en pharmacie qualifié 4 ^e échelon : employé qualifié titulaire de la mention complémentaire, après une année de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
170	Employé en pharmacie qualifié 5 ^e échelon : employé qualifié titulaire de la mention complémentaire ayant un an de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
175	Employé en pharmacie qualifié 6 ^e échelon : employé qualifié titulaire de la mention complémentaire ayant deux années de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
200	Vendeur 1 ^{er} échelon : personnel titulaire du baccalauréat professionnel spécialité « commerce »
220	Vendeur 2 ^e échelon : personnel titulaire du baccalauréat professionnel spécialité « commerce », après 2 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
240	Vendeur 3 ^e échelon : personnel titulaire du baccalauréat professionnel spécialité « commerce », après 3 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
260	Vendeur 4 ^e échelon : personnel titulaire du baccalauréat professionnel spécialité « commerce », après 4 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
200	Conseiller(ère) en dermo-cosmétique 1 ^{er} échelon : personnel titulaire du titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique ⁽¹⁾
220	Conseiller(ère) en dermo-cosmétique 2 ^e échelon : personnel titulaire du titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique ⁽¹⁾ , après 2 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
240	Conseiller(ère) en dermo-cosmétique 3 ^e échelon : personnel titulaire du titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique ⁽¹⁾ , après 3 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent.
260	Conseiller(ère) en dermo-cosmétique 4 ^e échelon : personnel titulaire du titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique ⁽¹⁾ , après 4 ans de pratique professionnelle dans l'échelon précédent
(1) Seuls sont visés les salariés ayant obtenu le titre de conseiller(ère) en dermo-cosmétique dans le cadre des référentiels de formation en vigueur avant l'enregistrement de ce titre au répertoire national des certifications professionnelles par arrêté du 19 avril 2011.	

Article 3

Le présent avenant prendra effet à la date de sa signature et sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 28 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FSPF ;

UNPF ;

USPO.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC chimie ;

FNP FO ;

FNSCS CFTC ;

FNSS CFDT.

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 25 OCTOBRE 2011
DU GPMSE-TS À LA CONVENTION**

NOR : ASET1151488M
IDCC : 1351

Paris, le 25 octobre 2011.

Le groupement professionnel des métiers de la sécurité électronique télésurveillance, 17, rue de l'Amiral-Hamelin, 75116 Paris, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction générale du travail (DGT), service des conventions collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, le groupement professionnel des métiers de télésurveillance et des télé-services de prévention et de sécurité (GPMSE-TS), GPMSE Télésurveillance, déclare adhérer à la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 n° 3196 (IDCC 1351), comme le permettent les articles 2.02 de ladite convention collective et L. 2261-3 du code du travail.

Le GPMSE-TS est un syndicat patronal créé le 7 juillet 2011. Il a pour vocation de regrouper les entreprises privées exerçant, à titre principal, une activité en France dans le domaine de la télésurveillance à des fins de prévention et de sécurité ainsi que dans le domaine des télé-services associés. Le syndicat a également pour vocation de regrouper les entreprises privées exerçant, à titre accessoire, une activité en France dans le domaine de la télésurveillance à des fins de prévention et de sécurité et des télé-services associés à condition qu'elles soient adhérentes d'une organisation professionnelle affiliée à la fédération GPMSE.

Pour toutes informations complémentaires que vous souhaiteriez, nous vous invitons à prendre contact avec notre déléguée générale.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

Le président.

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 1810. – ENTREPRISES DE PROPRETÉ

AVENANT N° 10 DU 28 SEPTEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 25 JUIN 2002 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1151520M
IDCC : 1810

Entre :

La FEP,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Périmètre

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français y compris les départements d'outre-mer.

Article 2

Ouverture de négociation relative à l'égalité professionnelle

Il a été remis aux partenaires sociaux, lors de la séance du 26 juillet 2011 sur les salaires minima, un projet d'accord patronal sur l'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche.

A la demande des organisations syndicales, ce sujet sera traité lors d'une paritaire spécifique, programmée dans le cadre d'une négociation sur l'égalité à la rentrée 2011.

Article 3

Grille applicable

En application de l'accord sur les classifications, annexe I à la convention collective nationale des entreprises de propreté, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1^{er} janvier 2012.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant : taux horaire × 151,67.

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4, chapitre I^{er}, de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1^{er} janvier 2012 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

Grille de salaires applicable au 1^{er} janvier 2012

Filière exploitation

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Maîtrise – MP	MP 5 (*)	16,47
	MP 4 (*)	15,25
	MP 3	13,67
	MP 2	12,32
	MP 1	11,65
Chef d'équipe – CE	3	11,61
	2	11,49
	1	10,85
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	A	B
ATQS	3	11,25	11,49
	2	10,47	10,65
	1	9,91	10,09
AQS	3	9,73	9,90
	2	9,63	9,81
	1	9,55	9,72
AS	3	9,50	9,67
	2	9,45	9,61
	1	9,41	9,56
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Maîtrise – MA	MA 3 (*)	16,31
	MA 2	15,46
	MA 1	13,63
Employés – EA	EA 4	12,24
	EA 3	11,20
	EA 2	10,16
	EA 1	9,49
(*) Assimilé cadre.		

Filière cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION mensuelle
Cadres – CA	CA 6	4 359,58
	CA 5	3 990,11
	CA 4	3 759,62
	CA 3	3 252,32
	CA 2	2 910,22
	CA 1	2 467,03

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- à partir du 1^{er} janvier 2012, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2011 ;
- à partir du 1^{er} février 2012, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2012 ;
- à partir du 1^{er} mars 2012, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2012 ;
- à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

Fait à Villejuif, le 28 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale

**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION**

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} NOVEMBRE 2011

NOR : ASET1151479M
IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Salaires réels

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'augmentation des rémunérations réelles des salariés relève des négociations et discussions internes aux entreprises.

Pour autant, afin de garantir un minimum de revalorisation pour l'ensemble des salaires de la branche, il est décidé que les rémunérations réelles des salariés sont majorées, à partir du 1^{er} novembre 2011, de 1 % dans toutes les entreprises rattachées à la profession des industries et commerces de la récupération, sous la condition d'une ancienneté minimale de 6 mois à la date de mise en application de l'accord (soit une date d'entrée dans l'entreprise au plus tard au 1^{er} mai 2011).

Cette augmentation des salaires réels ne sera pas applicable :

- dans les entreprises qui, à la date d'application du présent accord, sont en cours de négociation ou s'engagent à ouvrir les négociations sur les salaires dans les 3 mois suivant l'application du présent accord, dès lors que cette négociation aboutit à une revalorisation des salaires réels égale au moins à 1 % dans ce délai ;
- dans les entreprises ayant déjà accordé une augmentation des salaires réels au moins égale à 1 % postérieurement au 1^{er} novembre 2010, à l'exclusion de celle due en application de l'accord de branche sur les salaires du 27 septembre 2010.

II. – Barème des salaires minima conventionnels

Le barème des salaires minima conventionnels est modifié selon l'annexe I ci-après :

- une hausse de 2 % est appliquée sur les deux premiers niveaux échelons ;
- une hausse de 1,5 % est appliquée au-delà.

La date d'application du nouveau barème est fixée au 1^{er} novembre 2011.

Pour vérifier que le niveau des garanties dudit barème est atteint, les entreprises pourront tenir compte de tous les éléments de salaire.

Elles devront toutefois s'assurer que ces éléments de salaire peuvent être pris en compte dans le calcul, compte tenu des textes législatifs et réglementaires en vigueur et de la convention collective des industries et commerces de la récupération dans son article 60.2, relatifs au salaire minimum professionnel.

Pour appliquer les termes du présent accord, les entreprises procéderont en premier lieu à l'augmentation des salaires réels, puis à l'application du nouveau barème conventionnel en date du 1^{er} novembre 2011.

III. – Impérativité de l'accord

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

IV. – Egalité professionnelle, mesures tendant à réduire les écarts de rémunération

Les partenaires sociaux sont convenus de se réunir en groupe technique courant 2012 pour construire les outils nécessaires au diagnostic des écarts de rémunération dans la branche et prendre les mesures qui s'avéreront nécessaires pour les résorber, en lien avec l'accord collectif du 4 octobre 2010.

V. – Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront en mars 2012 pour faire le point de la situation et des perspectives économiques de la branche et du rythme de l'inflation sur les derniers mois.

VI. – Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

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

Fait à Paris, le 7 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

**Salaires minima conventionnels applicable au 1^{er} novembre 2011
dans la branche des industries et commerces de la récupération
(selon classifications en vigueur issues de l'accord du 7 mai 2009)**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON A	ÉCHELON B	ÉCHELON C	ÉCHELON D
I	1 426,37	1 431,57	1 441,97	
II	1 452,38	1 462,78	1 478,39	
III	1 481,49	1 507,38	1 553,97	
IV	1 587,56	1 639,12	1 690,58	
V	1 762,75	1 865,77	1 968,80	
VI		2 056,29	2 226,30	2 602,36
VII		2 699,90	2 811,55	2 943,50

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 7 OCTOBRE 2011
MODIFIANT L'ARTICLE 38 « DURÉE DU MANDAT DES MEMBRES DU CE »
DE LA CONVENTION
NOR : ASET1151480M
IDCC : 637

Entre :

La FEDEREC,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FGT SNED CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 38 de la convention collective est modifié comme suit :

Premier alinéa : les mots : « 2 ans » sont remplacés par : « 4 ans ».

L'article 38 est désormais le suivant :

« Article 38

Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise sont élus pour 4 ans et rééligibles. Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré dans les conditions définies par la loi et les règlements en vigueur.

Dans tous les cas, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace.

Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présentée et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Les entreprises ont la faculté de prévoir une durée des mandats comprise entre 2 et 4 ans, conformément aux dispositions légales (art. L. 2324-24 et art L. 2324-25 du code du travail). »

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

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

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 7 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3308

Convention collective nationale
IDCC : 2270. – UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 5 NOVEMBRE 2011
DE LA CGT-FO À LA CONVENTION

NOR : ASET1151487M
IDCC : 2270

Montreuil, le 5 novembre 2011.

La FNEC FP CGT-FO, section fédérale des syndicats départementaux des personnels de l'enseignement privé, 6-8, rue Gaston-Lauriau, 93513 Montreuil Cedex, à la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Ile-de-France, 66, rue de Mouzaïa, 75935 Paris Cedex 19.

Monsieur,

La fédération nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle force ouvrière vous informe qu'elle demande son adhésion à la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 4 juin 2002 révisée par l'accord du 21 décembre 2010 et du 28 janvier 2011 ainsi qu'à l'accord de branche du 22 juin 2010 sur la formation professionnelle dans les universités et instituts catholiques de France.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

La secrétaire nationale.

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

AVENANT N° 1 DU 3 NOVEMBRE 2011
À L'ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2009
RELATIF À LA DÉSIGNATION D'UN OPCA

NOR : ASET1151478M
IDCC : 1534

PRÉAMBULE

Par accord du 1^{er} décembre 2009, les partenaires sociaux ont saisi l'opportunité de s'inscrire dans une logique de métiers en anticipant les effets de la loi du 24 novembre 2009 provoquant le rapprochement des OPCA. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2010, toutes les entreprises de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes relèvent de l'AGEFAFORIA, à l'exception des adhérents de la FNICGV pouvant verser leurs fonds à autre OPCA.

Dans un souci de mise en conformité de l'accord du 1^{er} décembre 2009 au regard des textes réglementaires, notamment l'article R. 6332-4 du code du travail, les partenaires sociaux décident par le présent avenant de désigner comme unique OPCA pour toutes les entreprises de la branche, l'OPCA des industries alimentaires et de la coopération agricole né du rapprochement entre l'AGEFAFORIA et l'OPCA 2 : « OPCALIM ».

En désignant OPCALIM comme unique OPCA habilité à collecter la contribution au financement de la formation professionnelle dans la branche, les partenaires sociaux confirment leur volonté de favoriser l'accès à la formation pour les salariés des entreprises agroalimentaires, en particulier ceux des TPI et PMI, et se dotent d'un outil de sécurisation des parcours professionnels. Cette mutualisation de la contribution permet aussi à toutes les composantes de la branche de se mettre en cohérence avec le champ professionnel de l'observatoire des métiers « Observia » auquel elles adhèrent et qui regroupe les branches de l'industrie agroalimentaire.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes conviennent de modifier par le présent avenant, l'accord collectif du 1^{er} décembre 2009 portant sur la désignation d'un OPCA.

Article 1^{er}

*Désignation de l'OPCA « OPCALIM » comme unique OPCA
de la branche des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes*

L'article 2 de l'accord collectif du 1^{er} décembre 2009 portant sur la désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes est modifié comme suit.

Le premier paragraphe de l'article 2 est complété par la phrase suivante :

« Depuis le 20 juin 2011, OPCALIM est l'OPCA des industries alimentaires et de la coopération agricole, né du rapprochement entre l'AGEFAFORIA et l'OPCA 2. »

Le second paragraphe de l'article 2 est modifié comme suit :

1. Le mot « AGEFAFORIA » est remplacé par « OPCALIM ».
2. Le membre de phrase « ... à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » est supprimé.

Article 2

Autres dispositions

L'article 1^{er} « Champ d'application » et l'article 3 « Dispositions diverses » de l'accord collectif du 1^{er} décembre 2009 portant sur la désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes ne sont pas modifiés.

Article 3

Dépôt. – Extension. – Entrée en vigueur

Les parties signataires du présent avenant conviennent de demander sans délai son extension, le SNIV-SNCP étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Pour les entreprises adhérentes aux parties signataires et leurs salariés, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Pour les autres entreprises et leurs salariés, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNTF ;
FNEAP ;
SYNAFAVIA ;
SNIV SNCP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT ;
FNAF CGT.

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° 2011/47

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 50 du 4 juillet 2011	81
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre, Yonne) : avenant n° 40 du 25 mars 2011 relatif aux classifications	86

Convention collective

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Basse-Normandie)
(19 décembre 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,
Journal officiel du 30 août 1990)

AVENANT N° 50 DU 4 JUILLET 2011

NOR : *AGRS1197109M*
IDCC : *8252*

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

L'UR des syndicats FO de Basse-Normandie ;

L'UR des syndicats chrétiens CFTC de Basse-Normandie ;

L'UNSA2A ;

Le SNCEA CFE-CGC,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont souhaité améliorer le régime santé des salariés cadres prévu dans la convention collective nationale de 1952 dont ils relèvent.

Article 1^{er}

Il est créé un article 27 *ter* à la convention collective des ETAR de Basse-Normandie dont la teneur est la suivante :

« Article 27 *ter*

Régime de santé surcomplémentaire des salariés cadres

I. – Préambule

Il est rappelé que les employeurs des cadres sont tenus d'adhérer à la caisse de prévoyance des cadres des exploitations agricoles (CPCEA) et d'y affilier leurs cadres assimilés dans les conditions prévues par la convention collective de prévoyance du 2 avril 1952 étendue par l'arrêté ministériel du 13 octobre 1953. Les employeurs sont responsables des versements trimestriels de la cotisation totale audit organisme.

Ce régime de prévoyance comprend notamment un régime frais de santé.

II. – Entreprises concernées

Les employeurs liés par la présente convention sont également tenus d'adhérer pour leurs salariés cadres à la garantie surcomplémentaire frais de santé « Top Santé » gérée par la CPCEA,

institution de prévoyance sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris et régie par les dispositions de l'article L. 727-2-II du code rural et de la pêche maritime.

III. – Bénéficiaires

Ce régime surcomplémentaire couvre le salarié cadre et l'ensemble de ses ayants droit tels que définis dans la convention collective nationale de 1952.

IV. – Cotisations

Le financement de cette garantie est assuré par une cotisation mensuelle déterminée tous les ans par le conseil d'administration de la CPCEA et répartie à hauteur de 50 % par l'entreprise et 50 % par le salarié cadre.

V. – Prestations

a) Top Santé assure une prise en charge supplémentaire des dépenses de santé, comme indiqué dans le tableau de garanties ci-après.

	REMBOURSEMENTS (*)	
	MSA	MSA + vos garanties Santé et Top Santé (4)
Hospitalisation		
Frais de soins et de séjour	80 ou 100 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires	-	100 % des frais réels (1)
Chambre particulière	-	100 % des frais réels limités à 60 jours par an par bénéficiaire (1)
Frais d'accompagnant	-	40 € par jour limité à 60 jours par an et par bénéficiaire
Forfait hospitalier	-	100 % du forfait dès le premier jour
Maternité		
Frais de soins et de séjour	100 %	100 % BR
Dépassement d'honoraires et chambre	-	Crédit d'un tiers du PMSS par bénéficiaire et par maternité
Prime de naissance	-	191,63 € par enfant pour les deux premiers
	-	287,52 € à partir du 3 ^e
Prime de séjour	-	9,45 € par jour d'hospitalisation
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	100 % BR
Dépassement d'honoraires et chambre particulière	-	Crédit d'un tiers du PMSS par bénéficiaire et par an
Forfait hospitalier	-	100 % du forfait hospitalier à partir du 1 ^{er} jour

	REMBOURSEMENTS (*)	
	MSA	MSA + vos garanties Santé et Top Santé (4)
Frais médicaux Consultation d'un médecin ou d'un spécialiste Radiographie Auxiliaire médical, analyses Soins, actes techniques, actes de prévention responsables (y compris optique et dentaire) (3)	70 % BR 70 % BR 60 % BR 70 à 60 % BR	100 % des frais réels (1)
Pharmacie remboursable Médicaments remboursables	De 65 à 15 % BR	100 % BR
Optique Verres, monture, étui, lentilles (prise en charge acceptée) Lentilles (prise en charge refusée)	60 % BR -	455 % BR + crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (2) Crédit de 290 € par an et par bénéficiaire (2)
Dentaire Prothèse dentaire acceptée Prothèse dentaire refusée Orthodontie acceptée Orthodontie refusée	70 % BR - 100 % BR -	350 % BR 300 % BR Crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire
Appareillage Fourniture médicale, pansements (prise en charge acceptée) Prothèse auditive acceptée Prothèse auditive refusée Gros et petit appareillage, autres prothèses (prise en charge acceptée)	60 % BR 60 % BR - 60 % ou 100 % BR	100 % des frais réels 455 % BR + crédit de 383,41 € par an et par bénéficiaire 300 % BR
Cures thermales Honoraires de surveillance médicale Frais de traitements thermaux	70 % BR 65 % BR	100 % des frais réels (1) 100 % BR + prime de 191,63 € par an et par bénéficiaire
Forfait actes lourds (18 €)	-	100 % du forfait
Transport	65 % BR	100 % des frais réels
(*) Remboursements exprimés en pourcentage de la base de remboursement (BR). (1) Si secteur conventionné. Si secteur non conventionné, le remboursement est égal à 90 % des frais réels, plafonné à 300 % de la base de remboursement secteur conventionné (BRC). (2) Pour l'ensemble du poste optique, un seul crédit de 290 € peut être accordé par an et par bénéficiaire. (3) Y compris les actes de prévention « responsables » définis par l'arrêté du 8 juin 2006. Les actes de prévention sont présentés au b de l'article V. (4) Dans le cadre du respect des parcours de soins. PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale), valeur pour 2011 : 2 946 €. BR : base de remboursement.		

b) Liste des actes de prévention couverts selon la réglementation en vigueur :

- un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12) ;
- un dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351) ;
- un scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), effectué sur les premières et deuxièmes molaires permanentes, une fois par dent et avant le 14^e anniversaire ;
- un bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;
- un dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :
 - audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;
 - audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;
 - audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;
 - audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;
 - audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002) ;
- l'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L.162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

Les vaccinations suivantes seules ou combinées :

- diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
- coqueluche : avant 14 ans ;
- hépatite B : avant 14 ans ;
- BCG : avant 6 ans ;
- rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
- *Haemophilus influenzae B* ;
- vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

VI. – Définitions

Base de remboursement (BR) : désigne l'ensemble des éléments tarifaires (tarif de responsabilité, etc.) sur lequel le régime de base applique un taux (0 à 100 %) pour déterminer le niveau de son remboursement.

Base de remboursement secteur conventionné (BRC) : base de remboursement appliquée au secteur conventionné (établissement ou praticien).

Frais réels : dépenses engagées par l'assuré pour se soigner à l'exception des frais ne figurant pas à la nomenclature des actes médicaux.

Crédit : le crédit est un montant disponible, attribué en fonction des frais réellement engagés.

Il est utilisable en plusieurs fois jusqu'à épuisement au cours de l'année civile. Il est toujours limité aux frais réels.

A noter :

- les remboursements complémentaires sont déterminés en fonction de ceux effectués par le régime de base des assurances sociales (mutualité sociale agricole, sécurité sociale...) ;
- en cas de changement des taux de prise en charge par le régime de base, ils peuvent être modifiés ;
- les remboursements complémentaires s'inscrivent dans le respect du parcours de soins institué par la loi du 13 août 2004 (consultation préalable du médecin traitant notamment). Les pénalités financières prévues par la loi (majoration du ticket modérateur et dépassement d'honoraires autorisé) en cas de non-respect du parcours de soins ou de refus d'accès au dossier médical personnel sont exclues de la garantie ;

- le total des remboursements est limité aux frais réels ;
- les actes de prévention définis dans le cadre du contrat responsable selon les conditions prévues dans l'arrêté du 8 juin 2006, sont pris en compte par la complémentaire dans l'expression de la garantie « soins et actes techniques ».

VII. – Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les chômeurs, les invalides et les retraités peuvent continuer à bénéficier de la garantie Top Santé, s'ils en font la demande à la CPCEA.

Les salariés couverts par la garantie Top Santé auront la faculté de souscrire auprès de la CPCEA, pour eux-mêmes et/ou leurs ayants droit, des garanties optionnelles individuelles qui viendront améliorer leur niveau de couverture.

VIII. – Choix de l'organisme gestionnaire et réexamen du régime

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent avenant, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans, conformément aux articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale. »

Article 2

Le présent accord, adopté pour une durée de 1 an, est renouvelable chaque année par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse de l'une des deux parties au moins 2 mois avant la date anniversaire de son entrée en vigueur.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective des entreprises de travaux agricoles ruraux de la région Basse-Normandie du 19 décembre 1989.

Fait à Caen, le 4 juillet 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

**AVENANT N° 40 DU 25 MARS 2011
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS**

NOR : AGRS1197108M

IDCC : 8262

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne,

D'une part, et

L'UR CFDT Bourgogne ;

L'UR CFTC Bourgogne ;

L'UR CFE-CGC Bourgogne ;

L'UR CGT-FO Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à l'accord national du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles et à la conclusion de l'avenant n° 1 de la même date à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres, les partenaires sociaux signataires de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne ont entamé des négociations ayant pour objet la transposition de l'accord et de l'avenant précités.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre les principes ressortant de cette loi, ainsi que les mesures issues de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Il s'ensuit en conséquence les dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Nouvelles dispositions relatives à la classification

Le texte du titre VII « Classification des emplois » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 21

Définition des emplois

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

a) C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Les éléments déterminants de la classification sont les tâches confiées au salarié, son degré d'autonomie et de responsabilité, la référence aux diplômes ne servant qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

b) Les descriptions d'emplois données ci-après ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des exploitations en termes d'organisation, de productions, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi.

c) Un salarié peut être amené à effectuer des tâches relevant d'un niveau inférieur à l'emploi qu'il occupe.

d) Une même dénomination de poste peut correspondre à plusieurs niveaux de classification (exemple : un employé d'élevage peut être classé entre le niveau I et le niveau IV), le niveau et l'échelon à retenir pour le salarié dépendent alors de ses activités réelles au regard de la description attachée à ce niveau et à cet échelon.

e) S'agissant des postes de travail portant sur des fonctions transversales (secrétariat, comptabilité, commercial, gestion des ressources humaines, qualité, etc.), le salarié sera classé au regard des définitions ci-dessous en fonction de son niveau d'autonomie et de responsabilité, mais sans tenir compte des aspects techniques relatifs à l'activité de production agricole figurant dans ces définitions. L'intitulé du poste devra autant que possible être représentatif des fonctions réelles du salarié (ex. : secrétaire comptable, responsable qualité...).

f) Quel que soit son niveau d'emploi, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

g) Le bulletin de paie du salarié doit mentionner l'intitulé de son poste, la catégorie à laquelle il appartient (ouvrier/employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre) ainsi que le niveau et l'échelon auxquels il est classé.

h) Des grilles synthétiques des classifications ci-dessous sont proposées en annexe V. Ces grilles donnent des exemples d'intitulés de poste et de tâches attachées à certains postes, elles donnent en outre des indications pratiques pour l'utilisation de la classification. Les dispositions de l'annexe V n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles du présent titre, mais seulement d'en faciliter la mise en œuvre.

i) Il est recommandé, lors de l'embauche et à l'occasion de tout changement significatif de poste ou de fonctions, d'établir une description de poste pour le salarié. Cette description sera de préférence établie par écrit, en deux exemplaires signés des parties, dont un remis au salarié et le second conservé par l'employeur. Un modèle de ce document figure en annexe V.

j) A l'occasion du passage à une classification supérieure, il peut être prévu une période probatoire à l'issue de laquelle l'employeur ou le salarié peut décider de revenir à la classification et au niveau de rémunération initiaux (sans toutefois que le contrat de travail ne puisse être rompu). Cette période probatoire ne peut exister qu'avec l'accord des deux parties, formalisé par écrit. La durée de la période probatoire ne peut excéder celle de la période d'essai prévue pour l'embauche sur le poste proposé et peut être renouvelée au même titre que cette dernière.

La classification des emplois est la suivante :

OUVRIERS ET EMPLOYÉS

Niveau I. – Emplois d'exécutant

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution, faciles, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines prééglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas le caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau III. – Emplois qualifiés

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Niveau I

Echelon 1. – Technicien

A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Echelon 2

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien

A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

CADRES

Niveau I

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles). »

Article 2

Dispositions pratiques

Afin de faciliter, pour les employeurs et les salariés, la compréhension et la mise en application de la classification prévue à l'article 1^{er}, le contenu de l'annexe V de la convention collective est remplacé par les grilles de synthèse jointes au présent avenant. Ces grilles n'ont pas vocation à

créer des dispositions supplémentaires à celles de la classification, elles ont simplement pour objet d'explicitier et donner des exemples relatifs à l'application de cette dernière.

S'ajoute à ces grilles de synthèse un modèle de description de poste.

Le titre de l'annexe V devient « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés ».

Article 3

Forfaits en heures et en jours

Il est créé un article 31 *ter* intitulé « Conventions de forfait en jours » dont le texte est le suivant :

« Il peut être conclu avec les salariés cadres relevant de la catégorie des cadres autonomes (voir article 46) dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail.

Un tel forfait ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié formalisé par écrit dans le contrat de travail ou un avenant. En aucun cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations applicables.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 215 jours (y compris la journée de solidarité) pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés et jours fériés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres, ou en cas de situation à caractère exceptionnel.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. »

Article 4

Dispositions relatives aux cadres

Le texte du titre XIII « Personnel d'encadrement » est remplacé comme suit :

« Article 44

Champ d'application

Les articles du présent titre fixent les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises et exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention collective. Les cadres sont les salariés définis comme tels au regard de la classification prévue au titre VII de la présente convention collective.

Pour toutes les dispositions autres que celles prévues par le présent titre, il convient de se référer aux dispositions générales de la convention collective.

Article 45

Embauche

Lors de l'embauche, l'employeur et le salarié cadre doivent conclure un contrat de travail écrit précisant les conditions générales et spécifiques de leur engagement. Par la suite, toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'un accord écrit sous forme d'un avenant (cette obligation ne concerne pas les modifications des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur).

Il peut être prévu dans le contrat de travail une période d'essai d'une durée maximale de 4 mois.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 4 mois, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- la possibilité du renouvellement doit être prévue par le contrat de travail ;
- le renouvellement doit être expressément accepté par le salarié au moment où il est conclu ;
- le renouvellement doit être effectué au terme de la période d'essai initiale, au plus tard le dernier jour de cette dernière.

La rupture de l'engagement par l'employeur pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines pour une durée de présence comprise entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois pour une durée de présence de plus de 3 mois.

Dans ce cas, le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale (qu'il s'agisse de la période initiale ou du renouvellement).

La rupture de l'engagement par le salarié cadre pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

Les délais de prévenance prévus ci-dessus peuvent être réduits en cas d'accord entre les parties. Le non-respect du délai de prévenance n'a pas pour effet d'empêcher la rupture de la période d'essai, il ouvre seulement droit à réparation pour le salarié (la réparation est alors égale au montant du salaire brut correspondant à la durée du délai de prévenance non effectuée).

Article 46

Durée du travail des salariés cadres

La durée du travail des salariés cadres est régie par les dispositions du titre IX de la présente convention collective, par les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ainsi que par les dispositions du code du travail et du code rural et de la pêche maritime.

Les salariés cadres tels que définis au titre VII de la présente convention collective peuvent être répartis entre trois catégories en ce qui concerne la gestion de leur temps de travail, à savoir :

Cadres occupés selon l'horaire collectif (dits cadres intégrés)

Cette catégorie regroupe les salariés cadres qui, bien que disposant de la qualité de cadre, sont intégrés à un atelier, un service ou une équipe et qui se voient contraints, de par la nature de leur fonction, d'adopter le rythme de travail de ce service.

Leur mission d'encadrement peut toutefois conduire ces salariés cadres à être présents avant et après le début du travail de leur équipe. C'est pourquoi ils peuvent être soumis aux différentes modalités d'organisation du travail prévues par l'accord national du 23 décembre 1981, dont la convention de forfait en heures sur l'année de l'article 11.3, mais à l'exclusion de la convention de forfait en jours de l'article 11.4 dudit accord.

Cadres organisant leur temps de travail (dits cadres autonomes)

Cette catégorie regroupe les salariés cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé. A l'exception des cadres du groupe dirigeants, ce sont les salariés cadres qui ne répondent pas au critère d'intégration à l'horaire collectif.

Pour ces cadres, il est possible de conclure une convention de forfait annuelle en heures ou en jours ainsi que le prévoit l'accord du 23 décembre 1981.

Cadres dirigeants

Il s'agit des cadres disposant des plus hauts niveaux de responsabilité dans l'entreprise. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail (durées maximales, heures supplémentaires, temps partiel, travail de nuit, repos quotidien et hebdomadaire et jours fériés) et perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées. Les dispositions relatives aux congés payés, aux congés spécifiques, à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail leur sont en revanche applicables.

Parmi les cadres définis au titre VII :

Les cadres de niveau I peuvent être considérés comme des cadres intégrés ou des cadres autonomes selon qu'ils répondent à la définition ci-dessus de l'une ou de l'autre de ces catégories.

Les cadres de niveau II peuvent être considérés comme des cadres autonomes ou des cadres dirigeants selon qu'ils répondent à la définition de l'une ou de l'autre de ces catégories.

Article 47

Convention de forfait en heures ou en jours

Il peut être conclu avec les cadres dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail (se reporter pour cela aux dispositions des articles 31 *bis* et 31 *ter*).

Article 48

Secret professionnel. – Non-concurrence

Compte tenu de leur niveau de responsabilité et de connaissance du fonctionnement de l'entreprise, les salariés cadres sont soumis aux dispositions suivantes :

Le salarié cadre à temps complet ne peut exercer une activité professionnelle (salariée ou non) en plus de son emploi que s'il en obtient l'accord par écrit de la part de son employeur.

Le salarié cadre à temps partiel ne peut exercer une activité professionnelle (salariée ou non) en plus de son emploi que si cette dernière n'est pas de nature à porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise, sauf à en obtenir l'accord de l'employeur.

Le salarié cadre est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise et les renseignements qui sont présentés comme confidentiels.

Même en l'absence de clause écrite prévue par le contrat de travail, le cadre qui quitte l'entreprise, pour quelque cause que ce soit, reste tenu de cette obligation de discrétion, dont toute violation pourrait être poursuivie en justice.

Par ailleurs, par une stipulation écrite dans le contrat de travail, l'employeur et le cadre peuvent conclure une clause de non-concurrence qui doit toutefois :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps ;
- être limitée dans l'espace ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du cadre ;
- comporter l'obligation de verser au cadre une contrepartie financière.

Article 49

Maintien du contrat

En cas de maladie ou d'accident non professionnel, le cadre bénéficie d'une protection contre le licenciement qui serait prononcé du fait de son absence prolongée ou de ses absences répétées nuisant au fonctionnement de l'entreprise.

Cette protection est de 4 mois sur une période quelconque de 12 mois consécutifs pour un cadre ayant moins de 5 ans d'ancienneté et de 6 mois pour un cadre ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

En cas de rupture du contrat de travail à l'issue de la période de protection, le cadre conserve une priorité d'embauche pendant une période d'une même durée, sous réserve qu'il ait l'aptitude médicale au poste qui viendrait à être vacant.

Article 50

Préavis

Sauf en cas de faute grave ou lourde justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque de 3 mois.

Pendant le préavis le salarié cadre à temps complet bénéficie de 2 heures par jour pour rechercher un nouvel emploi. Ce droit cesse dès qu'il a retrouvé un emploi. Ces heures pour recherche d'emploi sont prises à un moment déterminé par accord entre salarié et employeur. En cas de désaccord, le moment de ces heures est déterminé une semaine par le salarié, une semaine par l'employeur, avec possibilité de cumul. Par accord entre les parties l'intégralité des heures pour recherche d'emploi peut être cumulée à une période quelconque du préavis. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits au prorata de leur temps de travail.

Lorsque la rupture du contrat de travail résulte d'un licenciement, les heures prises pour la recherche d'emploi sont comptabilisées et rémunérées comme des heures de travail dans la limite de 56 heures.

Article 51

Indemnité de licenciement

Dans le cas où la résiliation du contrat est le fait de l'employeur et intervient, sans qu'il y ait de faute grave du salarié, après un an d'ancienneté dans la fonction de cadre chez le même employeur ou sur la même exploitation (période d'essai comprise), le salarié a droit à une indemnité de licenciement égale à :

- 1/5 de mois par année de présence jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 2/5 de mois par année de présence de 6 ans jusqu'à 20 ans d'ancienneté.

La base à retenir pour le calcul de l'indemnité est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire, y compris les primes conventionnelles, soit le tiers des 3 derniers mois étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que *pro rata temporis*.

Le montant de l'indemnité calculé conformément aux règles ci-dessus doit être comparé avec celui de l'indemnité déterminée selon les règles légales, la plus élevée de ces indemnités étant due au salarié cadre.

Article 52

Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite est fixée à la moitié de l'indemnité de licenciement.

En tout état de cause, elle ne peut être inférieure à celle résultant des dispositions des articles L. 1237-5 à L. 1237-10 du code du travail.

Article 53

Prévoyance

Les salariés cadres et assimilés cadres en vertu d'une décision de l'AGIRC sont bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. En complément de ce régime national obligatoire, les salariés cadres rattachés à la présente convention collective bénéficient de ce régime dès le 4^e jour d'arrêt de travail en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident de la vie privée en contrepartie de cotisations dont la répartition est la suivante :

Du 4^e au 7^e jour

(En pourcentage.)

TRANCHE salaire	PART salariale
A	0,12
B	0,21
C	0,21

Du 8^e au 20^e jour

(En pourcentage.)

TRANCHE salaire	PART salariale
A	0,18
B	0,39
C	0,39

Article 5

Période d'essai des techniciens et agents de maîtrise

L'article 17 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 17

Période d'essai des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Tout contrat de travail peut être conclu avec une période d'essai par accord écrit entre les parties.

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.

Le contrat de travail à durée déterminée peut prévoir une période d'essai conformément aux articles L. 1242-10, L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut prévoir une période d'essai dont la durée ne peut excéder :

- 2 mois calendaires pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois calendaires pour les techniciens et agents de maîtrise.

Durant cette période le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties sans justification de motif, et sans indemnité de rupture.

Par accord écrit des parties, la période d'essai peut être prolongée une fois pour une durée ne pouvant excéder sa durée initiale.

La rupture par l'employeur de l'engagement pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 3 mois.

La rupture par le salarié de l'engagement pendant la période d'essai peut intervenir en respectant un délai de prévenance de :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.
- 48 heures dans les autres cas.

Les délais de prévenance visés ci-dessus ne peuvent, en aucun cas, avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche définitive. »

Article 6

Mise en application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Pour la mise en application de la nouvelle classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres telle qu'elle résulte de l'article 1^{er}, il n'est pas établi de tableau de concordance avec l'ancienne classification, cela étant rendu impossible du fait de l'existence d'un nombre plus important de niveaux et d'échelons dans la nouvelle classification que dans l'ancienne.

Il reviendra donc aux employeurs et aux salariés relevant de la convention collective du 21 novembre 1997 de s'entendre sur la classification à adopter pour chacun, compte tenu de la réalité de son emploi au regard des définitions ci-dessus adoptées.

L'application de la nouvelle classification telle qu'elle résulte de l'article 1^{er} ne peut être la cause d'une diminution de salaire, en revanche la modification de la définition de l'emploi, de sa dénomination ou le passage du statut antérieur de cadre à celui de technicien ou d'agent de maîtrise ne peuvent être considérés comme une perte d'avantages acquis.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée à l'exclusion des grilles de synthèse et du modèle de description de poste prévus en annexe.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 25 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE V

DISPOSITIONS PRATIQUES RELATIVES À LA CLASSIFICATION DES SALARIÉS

Grille de synthèse ouvriers et employés

NIVEAU Echelon	NATURE de l'activité	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS pratiques
I Emploi sans qualification Echelon 1	Tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration.		Consignes précises et/ou surveillance permanente. Exécution sans avoir à faire preuve d'initiative.	Aucune sances particulières requises.	Aide agricole Aide agricole saisonnier Agent administratif Ouvrier agricole Les exemples cités ne sont pas limitatifs.	Exemples de tâches : <i>En viticulture</i> : vendanges, taille, tirage des bois, relevage des sarments, brûlage, travaux en vert. <i>En grandes cultures</i> : transport des récoltes sans difficulté, préparation de sols superficielle. <i>En élevage</i> : curage, distribution de la nourriture (sans effectuer le dosage) ... <i>En horticulture – pépinières</i> : arrosage, rempotage, désherbage manuel, préparation de commandes simples... <i>Fonctions transversales</i> : entretien, tri, classement de documents, saisie informatique de données, frappe, accueil...

NIVEAU Echelon	NATURE de l'activité	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS pratiques
Echelon 2	Tâches d'exécution sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire au niveau d'efficacité normal. Utilisation possible de machines réglées et de matériellement simple.	Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi peut prendre n'ont pas ou peu de portée sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.	Consignes précises et/ou surveillance fréquente. Emploi ne nécessitant que peu d'initiatives.	Temps d'adaptation minimum nécessaire à l'apprentissage de savoir-faire.	Exemples d'intitulés de poste à partir du niveau I échelon 2 jusqu'au niveau IV échelon 2 : – ouvrier agricole ; – employé d'élevage ; – ouvrier grandes cultures ; – caviste ; – agent de service de remplacement ; – tractoriste ; – comptable ; – secrétaire ; – assistant commercial...	
II Emploi spécialisé Echelon 1	Tâches d'exécution plus complexes seulement après une période d'apprentissage.	Conséquences des initiatives du titulaire de l'emploi sans gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.	Consignes précises et surveillance intermittente.	Bonne maîtrise des savoir-faire. Capacité à déceler des anomalies et incidents et à alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence. Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.		Il n'existe pas de définition précise des tâches correspondant à chaque niveau et échelon. Les missions et tâches confiées peuvent en effet varier en fonction de la configuration des postes et des exploitations. Les exemples donnés pour le NI E1 et le NIII E1 ont seulement vocation à donner des points de repère pour faciliter l'évaluation de la classification des salariés. La polyvalence du salarié ainsi que son niveau de rendement sur les tâches confiées peuvent également constituer des critères d'évaluation.

NIVEAU Echelon	NATURE de l'activité	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS pratiques
Echelon 2	Participation possible à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.	Responsable du matériel confié, doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.	Idem échelon 1	Idem échelon 1		
III Emploi qualifié Echelon 1	Exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. L'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident et dont il guide le travail.	Responsable de la bonne exécution de son travail. A partir de ce niveau l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires.	Exécution du travail à partir d'instructions. Initiatives nécessaires pour adapter ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.	Capacité à évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...). Connaissances et expérience permettant de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA ou du CQP « Ouvrier qualifié de l'exploitation viticole » pour la viticulture.	A partir de ce niveau il est possible de compléter l'intitulé du poste par la mention : - « qualifié » pour le niveau III ; - « hautement qualifié » pour le niveau IV. Exemple : employé d'élevage qualifié.	Exemples de tâches (le niveau d'autonomie et de maîtrise détermine l'appartenance au niveau III ou IV) : <i>En viticulture</i> : application des traitements sur consignes, adaptation du mode de taille aux particularités de la vigne, participation à la vinification, réglage des outils en fonction des conditions, remplacement de ceps, conduite de la chaîne d'embouteillage, transmission de consignes à des exécutants, repérage des maladies de la vigne...

NIVEAU Echelon	NATURE de l'activité	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS pratiques
Echelon 2	Exécution des opérations qualifiées avec large champ d'action nécessitant plus d'autonomie quant à l'organisation de son travail	Idem échelon 1	Autonomie plus grande qu'à l'échelon 1. Le titulaire de l'emploi peut prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.	Idem ci-dessus + CQP « Agent de service de remplacement » pour les services de remplacement.		<p><i>En grandes cultures</i> : application des traitements sur consignes, réglages et utilisation des outils de travail du sol, récoltes et semis en fonction des conditions de sol, détection d'anomalies dans les cultures, soudures simples, vidanges, entretien courant du matériel...</p> <p><i>En élevage</i> : tenue du carnet d'élevage, diagnostic et soins courants/urgents aux animaux, réalisation de mises bas/vêlages sans complications, application des traitements aux animaux sur consignes, dosage de la nourriture, organisation de la contention, détection de problèmes chez les animaux...</p>
						<p><i>En horticulture – pépinières</i> : évaluation des besoins d'arrosage, surveillance du fonctionnement et entretien des machines, application de traitements sur consignes, tri des végétaux, réalisation de compositions, reconstitution de différents végétaux et repérage des anomalies, transmission de consignes à des exécutants...</p>

NIVEAU Echelon	NATURE de l'activité	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS pratiques
IV Emploi hautement qualifié Echelon 1	Exécution d'opérations très qualifiées.	Responsable de la bonne exécution du travail.	Instructions régulières et générales.	Maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils. Connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits. Emploi correspondant aux référentiels techniques agricoles de niveau V (bac pro).		Fonctions transversales : tenue de la comptabilité, assistance commerciale... Forfait en heures possible à partir de ce niveau (se reporter à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles).
Echelon 2	Exécution d'opérations très qualifiées.	Responsable de la bonne exécution du travail.	Exécution des opérations très qualifiées en toute autonomie.	Idem échelon 1 + Maîtrise des process et procédures des travaux confiés.		

Grille des techniciens, agents de maîtrise et cadres

NIVEAU Echelon	NATURE DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS PRATIQUES
TAM I Echelon 1 Technicien	<p>Organisation et exécution des tâches et missions confiées en fonction des résultats attendus.</p> <p>Participation à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...</p>	<p>Agit en fonction de directives.</p> <p>Missions complémentaires réalisées sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.</p>	<p>Maîtrise de tous les aspects techniques et d'analyse des tâches à réaliser.</p> <p>Utilisation optimale des moyens à disposition.</p> <p>Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (BTS).</p>	<p>Chef de cultures</p> <p>Chef d'élevage</p> <p>Chef de cave / Maître de chai</p> <p>Responsable de caveau</p> <p>Agent technico-commercial</p> <p>Responsable administratif et financier</p> <p>Responsable commercial</p> <p>Responsable des ressources humaines.</p>	<p>Dans les emplois relevant de la production, le technicien de niveau I échelon 1 se distingue du salarié non cadre de niveau IV par un niveau technique plus élevé et par la réalisation d'une ou plusieurs missions complémentaires faisant appel à ses connaissances techniques et/ou à des compétences transversales.</p>
Echelon 2 Agent de maîtrise	<p>Outre les tâches techniques qu'il assure, le titulaire du poste organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions de la direction, fait monter les problèmes et les éléments positifs constatés.</p> <p>Fait respecter les consignes de sécurité et veille au port des équipements de protection individuelle.</p>	Idem échelon 1	<p>Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (BTS).</p>	<p>La qualité de technicien ou d'agent de maîtrise dépend de la question de savoir si le salarié encadre ou non une équipe (cette qualité doit être indiquée sur le bulletin de paie en plus de l'intitulé du poste, du niveau et de l'échelon).</p>	<p>L'agent de maîtrise de niveau I échelon 2 dispose d'un niveau technique équivalent à celui du technicien de niveau I échelon 1, mais se distingue de ce dernier en ce qu'il a la charge d'encadrer d'autres salariés.</p> <p>Exemples de tâches :</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestion des plannings de travail ; - participation aux recrutements ; - organisation du travail d'employés permanents ou saisonniers.

NIVEAU Echelon	NATURE DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS PRATIQUES
	Idem échelon mais avec une plus grande maîtrise technique permettant une complète autonomie				
Technicien		Complète autonomie	Idem échelon 1 + expérience permettant une complète autonomie et l'anticipation de certaines réactions ou résultats. Maîtrise de tous les aspects des travaux et missions confiés.		
TAM II Technicien	Obligation d'optimisation des moyens à disposition. Mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions confiés. Participe aux réapprovisionnements de l'exploitation. Contacts réguliers possibles avec des partenaires extérieurs dans l'intérêt de l'exploitation et/ou pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.	Est consulté sur les orientations définies pour l'exploitation.	Expérience, compétences et capacités permettant de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, d'optimiser les moyens à disposition et d'avoir des contacts avec des partenaires extérieurs. Emploi correspondant aux référentiels des diplômés agricoles des niveaux II ou III (BTS ou ingénieur agricole).		Exemples de tâches : – proposer des choix de programme phytosanitaire, d'assolements, des choix agronomiques, génétiques, œnologiques, etc. et les mettre en œuvre ; – relever les données technico-économiques liées aux productions, les analyser et agir en conséquence. – décider du moment opportun pour appliquer des traitements phytosanitaires, des soins vétérinaires, des traitements œnologiques, réaliser les travaux en vert de la vigne ;

NIVEAU Echelon	NATURE DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS PRATIQUES
					<ul style="list-style-type: none"> - participer aux réunions techniques à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise et rester en veille par rapport aux innovations dans son champ de compétences. - missions complémentaires sur des fonctions transversales.
Agent de maîtrise	Idem niveau I + procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Apprécie la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.		Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles des niveaux II ou III (BTS ou ingénieur agricole).		
Cadre Niveau I	Gère en permanence l'ensemble d'un ou des services dans le respect des moyens techniques et budgétaires alloués.	Administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.	Expérience nécessaire dans un poste à responsabilité.	Responsible de cultures Responsible d'élevage Responsible de production Responsible de cave Responsible d'exploitation	Exemples de tâches : Dans la limite du ou des services dont il a la responsabilité et dans la limite des délégations de pouvoirs dont il dispose : - gère le budget qui lui est attribué par la direction ;

NIVEAU Echelon	NATURE DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS PRATIQUES
	Exécute les travaux en temps opportun et s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission. Définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.	Prend des décisions opérationnelles pouvant avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise.	Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (ingénieur agricole).	Directeur administratif et financier Directeur commercial Directeur des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> – assure le suivi des indicateurs de rentabilité (marges par unité de production, par hectare, par animaux, etc.) ; – proposer les embauches, les promotions et les mesures disciplinaires concernant les membres de son équipe. – à la responsabilité des achats et approvisionnements ; – est responsable des ventes ; – propose à la direction les choix de programme phytosanitaire, d'assolements, les choix agromomiques, génétiques, cénologiques, etc. et en assure la mise en œuvre. <p>Forfait en jours possible à partir de ce niveau (se reporter à l'article 31 <i>ter</i> de la convention collective).</p>
Cadre Niveau II	Assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Peut être membre de l'équipe dirigeante (mandataire social, gérant ou personne nommée par le conseil d'administration).	Détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel pour atteindre les objectifs fixés. Prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.	Emploi correspondant aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (ingénieur agricole).	Directeur d'exploitation Chef d'exploitation Gérant	<p>A ce niveau, le cadre assure ou dirige l'ensemble des services : production, achats/approvisionnements, commercial, ressources humaines, administration/finances...</p>

NIVEAU Echelon	NATURE DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE et initiative	COMPÉTENCES	EXEMPLES D'INTITULÉS de poste	INDICATIONS PRATIQUES
	<p>Représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité, rédige les documents nécessaires.</p>				

Description de poste

(Modèle)

Missions/objectifs attachés au poste :

Tâches attachées au poste :

(Les tâches ci-dessous énumérées sont les principales tâches attachées au poste, il n'est pas exclu que d'autres s'y ajoutent de manière annexe ou connexe.)

Compétences nécessaires (diplôme(s), connaissances, formations, expérience, qualités personnelles) :

Document établi en deux exemplaires, dont un remis à chacune des parties.

Date :

Signatures (avec la mention « lu et approuvé ») :

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110470-001111

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
