

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/11 DU 7 AVRIL 2012

	<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.....	73

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/11

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 55 du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes au 1 ^{er} janvier 2012	4
Architecture (entreprises [Lorraine]) : accord du 19 décembre 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012	7
Architecture (entreprises [Midi-Pyrénées]) : accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2012	9
Architecture (entreprises [Picardie]) : accord du 18 octobre 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012	11
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 2 janvier 2012 relatif au dialogue social	13
Automobile (services) : avenant n° 3 du 25 janvier 2012 relatif au contrat et à la période de professionnalisation	16
Automobile (services) : accord du 14 février 2012 relatif au droit au capital de fin de carrière	18
Bois d'œuvre et produits dérivés (négoce) : avenant n° 15 du 6 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012.....	21
Boucherie, boucherie-charcuterie (cadres) : avenant n° 31 du 3 janvier 2012 relatif aux forfaits annuels en jours.....	24
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 32 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2012	27
Bureaux d'études techniques : avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la professionnalisation.....	30
Centres de gestion agréés : avenant n° 12-1 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012.....	35
Centres de gestion agréés et habilités : accord du 4 janvier 2012 relatif aux rémunérations au 1 ^{er} janvier 2012	36
Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012	38
Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 31 du 25 janvier 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012.....	40

Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 42 du 23 janvier 2012 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1 ^{er} janvier 2012.....	42
Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 98 du 1 ^{er} février 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2012.....	44
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 15 du 17 janvier 2012 relatif aux salaires pour l'année 2012.....	46
Maroquinerie (industries) : accord du 17 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2012.....	48
Matériaux de construction (négoce [ouvriers, ETAM]) : avenant n° 9 du 4 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2012.....	51
Matériaux de construction (négoce [cadres]) : avenant n° 10 du 4 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2012	54
Métallurgie (ingénieurs et cadres) : accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012	56
Pâtisserie : avenant n° 74 du 18 janvier 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2012	62
Quincaillerie (employés, personnels de maîtrise et cadres) : accord du 26 janvier 2012 relatif à la préparation des réunions paritaires	64
Retraites complémentaires (institutions) : accord du 18 janvier 2012 relatif aux rémunérations mensuelles minimales au 1 ^{er} janvier 2012.....	67
Vente à distance (entreprises) : accord du 20 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1 ^{er} décembre 2011	69

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

AVENANT N° 55 DU 26 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250401M
IDCC : 1412

Entre :

La SNEFCCA,

D'une part, et

La FM CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FNSM CFTC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article 3.4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en septembre 2012 afin d'analyser l'évolution de l'inflation jusqu'à cette date et d'envisager un éventuel réajustement des salaires minima conventionnels à la hausse.

Article 5

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 44 du 2 juillet 2008, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.2 de la convention relatif à l'astreinte reste fixée à 8,50 €.

Article 6

Conformément à l'article 3.6 de la convention collective nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (avenant du 1^{er} septembre 2001).

Les dispositions des articles 5 et 6 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (base 151,67 heures)	FORFAIT annuel heures (base 1 607 heures)	FORFAIT annuel jours (218 jours)
I	A	176	1 405,00		
	B	181	1 410,00		
	C	186	1 415,00		
II	A	195	1 420,00		
	B	205	1 425,00		
	C	210	1 430,00		
III	A	225	1 435,00		
	B	235	1 481,71		
	C	245	1 545,34		
IV	A	260	1 638,71		
	B	280	1 763,90		
	C	300	1 890,11		
V	A	320	2 004,01		
	B	340	2 128,17		
	C	365	2 285,17		
VI (*)	A	370	2 031,72	24 380,64	28 037,74
	B	375	2 176,40	26 116,80	30 034,32
	C	380	2 332,37	27 988,44	32 186,71
VI	A	390	2 499,63	29 995,56	34 494,89
	B	430	2 770,52	33 246,24	38 233,18
	C	460	3 069,13	36 829,56	42 353,99

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (base 151,67 heures)	FORFAIT annuel heures (base 1 607 heures)	FORFAIT annuel jours (218 jours)
VII	A	500	3 416,98	41 003,76	47 154,32
	B	600	3 881,81	46 581,72	53 568,98
	C	700	4 602,15	55 225,80	63 509,67
(*) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article 10.2 de la convention collective nationale).					

Valeur des points pour calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

- ancienneté : 4,94 € ;
- astreinte : 8,50 €.

Fait à Paris, le 26 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2012
(LORRAINE)
NOR : ASET1250375M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,05 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2012, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Nancy, le 19 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
POUR L'ANNÉE 2012
(MIDI-PYRÉNÉES)
NOR : ASET1250376M
IDCC : 2332

Entre :
Le SDA,

D'une part, et
La FNCB SYNATPAU CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs de point (VP), pour la durée légale hebdomadaire du travail, sont fixées par la CPR, à compter de la date d'application de l'extension, pour la région Midi-Pyrénées, à :

Zone 1 (département de Haute-Garonne) :

- 7,12 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
- 7,17 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

Zone 2 (autres départements) :

- 7,03 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
- 7,08 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Toulouse, le 16 décembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 18 OCTOBRE 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2012
(PICARDIE)

NOR : ASET1250377M
IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSFSA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point (VP) est fixée par la CPR à 7,00 € pour l'ensemble des départements de la région, à compter du 1^{er} janvier 2012, pour la durée légale hebdomadaire du travail.

Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à 1 500 € brut.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Article 5

Le présent accord sera transmis par le président de la commission paritaire régionale, pour notification par le secrétariat du paritarisme, ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Fait à Beauvais, le 18 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

ACCORD DU 2 JANVIER 2012

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1250383M

IDCC : 1285

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis et ont envisagé les conséquences des réserves et exclusions de l'arrêté du 23 mars 2011 concernant certains articles de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.

Le texte de la convention collective précitée est ainsi modifié :

Au titre I^{er}, article I.5 « Dialogue social », l'article I.5.1 « a) Négociation des accords d'entreprise » est remplacé par le texte qui suit :

« a) Négociation avec un ou des délégués syndicaux

Lorsqu'un ou des délégués syndicaux ont été désignés par les syndicats représentatifs dans le champ de la convention collective, il(s) dispose(nt) d'une exclusivité de négociation des accords de travail au sein de l'entreprise.

Les accords conclus entre l'employeur et un ou plusieurs délégués syndicaux au sein de l'entreprise ne nécessitent aucune validation de la part de la commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation. Cette dernière doit néanmoins être informée des accords conclus. A cet effet, la partie la plus diligente devra lui transmettre tout accord signé dans le champ du présent accord dans les 15 jours suivant l'expiration du délai d'opposition.

Lorsqu'un accord a été conclu au sein d'une entreprise, le droit d'opposition peut s'exercer de la part des syndicats non signataires, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail.

Aux termes de la loi du 20 août 2008, il est rappelé qu'un accord signé au sein d'une entreprise par un ou des délégués syndicaux, doit remplir les conditions suivantes :

- que la ou les organisations signataires aient recueilli au moins 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles ;
- qu'il y ait absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles. »

L'article I.5.1 « c) Négociation des accords d'entreprise » est remplacé par le texte qui suit :

« c) Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en cas de carence aux élections, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un ou plusieurs salariés mandatés (comme prévu à l'article L. 2232-24 du code du travail), à raison d'un représentant par fédération syndicale reconnue représentative dans la branche.

Le mandat reçu par les salariés mandatés doit décrire de manière explicite la nature du mandat qui leur a été confié.

Les organisations syndicales doivent être informées au plan national par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation doit être informée au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations.

L'accord signé par un ou plusieurs salariés mandatés dans une entreprise dépourvue de représentants du personnel doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, en se référant à une consultation des salariés concernés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions prévues par décret et par le code du travail.

Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote. La faculté de voter par correspondance sera organisée par l'employeur afin de faciliter la participation du plus grand nombre de salariés appartenant au corps électoral (dont les salariés intermittents tels que définis à l'article III.1.2).

Faute d'approbation lors de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit. »

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. Les signataires conviennent expressément que le présent accord ne sera applicable qu'à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et que les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Fait à Paris, le 2 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicats de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

SNM FO ;
FASAP FO ;
F3C CFDT ;
SNAPS CFE-CGC ;
SNSV FO ;
FS CGT.

Brochure n° 3034

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

AVENANT N° 3 DU 25 JANVIER 2012
RELATIF AU CONTRAT ET À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1250379M
IDCC : 1090

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 28 avril 2011 étendu par arrêté du 27 octobre 2011 ;

Vu l'article L. 6325-14-1 du code du travail, créé par la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 ;

Considérant l'intérêt qui s'attache à permettre une portabilité des actions de professionnalisation en cas de rupture du contrat de travail,

conviennent de modifier comme suit l'accord du 30 juin 2004 relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation :

Article 1^{er}

Le 2^e paragraphe de l'article 4 « Modalités » prend l'intitulé suivant : « *b*) Formation ».

Article 2

Les 2 alinéas suivants sont ajoutés à celui qui forme le paragraphe *b* visé ci-dessus :

La formation est prise en charge par l'ANFA dans les conditions et limites fixées par l'article 5.

En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié ayant conclu un contrat de professionnalisation pour une durée égale ou supérieure à 12 mois, l'ANFA poursuit le financement des actions d'évaluation et de formation accomplies dans un délai de 3 mois suivant la notification du licenciement, sous réserve que ces actions aient débuté avant la notification du licenciement, et que l'intéressé justifie de sa participation effective à ces actions. Le financement de ces actions s'effectue dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

Article 3

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur dès l'obtention du récépissé de son dépôt, ce dont l'ANFA sera aussitôt informée.

Fait à Suresnes, le 25 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
Professionnels du pneu ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3034

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

ACCORD DU 14 FÉVRIER 2012
RELATIF AU DROIT AU CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE
NOR : ASET1250381M
IDCC : 1090

Les organisations soussignées,
Vu la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
Vu le décret du 30 décembre 2010 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite ;
Vu l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 relatif aux parcours professionnels dans les services de l'automobile ;
Vu en particulier l'article 21 dudit avenant, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;
Considérant que la décision prise par les signataires de l'avenant n° 55 de sauvegarder et de pérenniser le capital de fin de carrière institué en 1974 implique la viabilité financière du dispositif à long terme, laquelle n'est pas menacée dès lors que les modifications des paramètres qui le gouvernent ne s'appliquent que pour une durée précisément déterminée,
conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2012 et au plus tard le 30 juin 2013.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation aux articles 17.1 *a* et 17 *bis* du RPO :

1. Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;

2. Etre âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
3. Totaliser au moins 30 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins 1 année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
4. Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO ;
5. Faire liquider ses retraites complémentaires Arrco et, le cas échéant, Agirc.

Article 2

Montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO « Calcul de l'ancienneté dans la profession », de l'article 17.3 « Montant du capital de fin de carrière » et de l'article 20 « Salariés ayant travaillé à temps partiel » sont applicables aux salariés visés à l'article 1^{er}.

Article 3

Application du présent accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'OAD de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'OAD, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 4

Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 14 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
Professionnels du pneu ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;
CSNVA ;
FGMM CFDT ;
USM FO ;
FTM CGT.

Brochure n° 3287

Convention collective nationale
IDCC : 1947. – NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE
ET PRODUITS DÉRIVÉS

AVENANT N° 15 DU 6 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2012
NOR : ASET1250389M
IDCC : 1947

Entre :
La FNBM,
D'une part, et
La FNCB CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 2

*Grille des minima conventionnels applicable
pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} janvier 2012*

Valeur de point : 5,57 €.

Partie fixe en euros :

- coefficient 100 : 843 ;
- coefficient 105 : 817 ;
- coefficient 110 : 793 ;
- coefficient 115 : 769 ;
- coefficient 120 : 744 ;
- coefficient 125 : 725 ;
- coefficient 135 et suivants : 690.

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
I	A et B	100	1 400
II	1 C	105	1 402
	2 D	110	1 406
III	1 E	115	1 410
	2 F	125	1 421
	3 G	135	1 442
IV	1 H	150	1 526
	2 I	170	1 637
	3 J	200	1 804

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
ACT 1		100	1 400
ACT 2	1	110	1 406
	2	120	1 412
ACT 3	1	135	1 442
	2	150	1 526
ACT 4		170	1 637
ACT 5	1	190	1 748
	2	210	1 860
ACT 6	1	240	2 027
	2	270	2 194
ACT 7	1	320	2 472
	2	370	2 751

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
AM 1		190	1 748
AM 2	1	230	1 971
	2	270	2 194
AM 3	1	320	2 472
	2	370	2 751

NIVEAU	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
C 1	280	2 250
C 2	360	2 695
C 3	420	3 029
C 4	460	3 252
C 5	480	3 364
C 6	510	3 531
C 7	550	3 754
C 8	600	4 032

Article 3

Valeur du point d'ancienneté

A compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,97 €.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 5

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 7

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 6 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 31 DU 3 JANVIER 2012
RELATIF AUX FORFAITS ANNUELS EN JOURS

NOR : ASET1250385M
IDCC : 992

Entre :

La CFBCT ;

La CNTF ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé de mettre en place une convention de forfait annuel en jours concernant les cadres ne relevant pas de l'horaire collectif et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ce qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés et fixes, conformément aux dispositions légales du code du travail.

Article 2

L'article 12 *bis* de la présente convention collective est remplacé par :

« Article 12 *bis*

Forfait cadres en jours

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit

pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3121-43 du code du travail.

a) Dispositions générales

Les salariés ayant la qualité de cadres dans le secteur de la boucherie sont respectivement aux niveaux VI et VII de la grille des salaires. Dès lors que leur fonction ne permet pas de contrôler le nombre des heures passées au service de l'entreprise ou que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée, ils sont au forfait jours.

Ce forfait fait l'objet d'une convention de forfait individuelle, sous forme de contrat ou d'avenant au contrat de travail.

Le nombre des journées travaillées est fixé dans la limite d'un plafond annuel de 218 jours de travail effectif pour une année civile complète de travail et un droit plein à congés payés.

Toutefois, en cas de dépassement du plafond de 218 jours annuels, le nombre de jours travaillés ne peut excéder, pour une année civile, 235 jours.

Le cas échéant, après déduction des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L. 3141-21 du code du travail, le salarié a la possibilité :

- de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement ;
- d'être rémunéré, moyennant une majoration de salaire au moins égale à 10 % ;
- d'affecter les jours de dépassement à un compte épargne-temps (si celui-ci est prévu par un accord d'entreprise).

Ce choix sera arrêté au cours de l'entretien annuel, organisé à l'initiative de l'employeur.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession de boucher, boucher charcutier, ou boucher traiteur, les repos pourront être pris en journée ou en demi-journée.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 35 heures, déterminés par les articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail. De plus, conformément à l'article L. 3132-1 du code du travail, les salariés concernés ne pourront travailler plus de 5,5 jours par semaine.

L'amplitude des journées de travail est déterminée individuellement par convention. Cependant, afin de protéger la santé des salariés et leur permettre de trouver un juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, l'employeur doit s'assurer, dans le respect de l'activité de l'entreprise, de l'autonomie du salarié et de la législation, que l'amplitude des journées de travail ne dépasse pas 12 heures.

L'employeur doit permettre aux salariés concernés de bénéficier d'un temps de pause journalier de 1 h 30, qu'ils peuvent répartir à leur convenance sur la journée.

b) Suivi

Le forfait cadres s'accompagne d'un moyen de contrôle permettant de décompter le nombre de journées ou demi-journées travaillées ainsi que le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

Ce document de contrôle est tenu conjointement par l'employeur et le salarié concerné, sous la responsabilité de l'employeur.

Chaque année, l'employeur organisera pour les salariés concernés un entretien annuel individuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;

- l’organisation du travail dans l’entreprise ;
- l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

Dans les entreprises dotées d’institutions représentatives du personnel, celles-ci sont consultées sur les recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

c) Rémunération

Pour les salariés se situant au niveau VI de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute est déterminée de la façon suivante :

- pour l’échelon A, la rémunération doit être égale ou supérieure à 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l’échelon B, la rémunération doit être égale ou supérieure à 101 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l’échelon C, la rémunération doit être égale ou supérieure à 105 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés.

Pour les salariés se situant au niveau VII de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute est déterminée de la façon suivante :

- pour l’échelon A, la rémunération doit être égale ou supérieure à 115 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l’échelon B, la rémunération doit être égale ou supérieure à 117 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés. »

Article 3

Les accords d’entreprise ou d’établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d’application du présent avenant ne peuvent comporter de clause dérogeant au présent avenant, sauf disposition plus favorable.

Article 4

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

Fait à Paris, le 3 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

**IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

**AVENANT N° 32 DU 19 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2012**

NOR : ASET1250384M
IDCC : 992

Entre :

La CFBCT ;

La FBHF ;

Le SNVD ;

Le CNTF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2012, après revalorisation de 1,5 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

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

Fait à Paris, le 19 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2012

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel (151,67 heures)
I	A	Plongeur	1 471
		Employé d'entretien	1 471
	B	Chauffeur-livreur	1 488
		Employé administratif	1 488
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 505
		Caissier	1 505
		Vendeur	1 505
	B	Secrétaire aide-comptable	1 526
		Boucher préparateur	1 526
		Charcutier traiteur	1 526
		Vendeur qualifié	1 526
		Tripier préparateur	1 526
	C	Caissier aide-comptable	1 549
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 644
		Charcutier traiteur qualifié	1 644
		Tripier préparateur qualifié	1 644
	B	Boucher préparateur vendeur qualifié	1 681
		Boucher traiteur qualifié	1 681
		Ouvrier tripier	1 681
	C	Boucher charcutier traiteur qualifié	1 744
IV	A	Comptable	1 750
	B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	1 805
	C	Boucher hautement qualifié	1 832
		Boucher traiteur hautement qualifié	1 832
		Charcutier traiteur hautement qualifié	1 832
		Tripier responsable cuisson	1 832
	D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	1 924

Agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 085
		Responsable de point de vente adjoint	2 085
VI	A	Responsable de laboratoire	2 276
		Responsable de point de vente	2 276
		Responsable hygiène et sécurité	2 276
	B	Assistant chef d'entreprise	2 290
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 565
VII	A	Responsable de laboratoire	2 922
		Responsable de point de vente	2 922
		Responsable des achats	2 922
	B	Responsable d'entreprise	2 995

Brochure n° 3018

Convention collective nationale
IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS

AVENANT DU 18 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 28 JUIN 2011 RELATIF À LA PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1250412M
IDCC : 1486

Entre :

La SYNTEC ;

La CICEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du titre II, section 1, article 1^{er}, concernant les contrats de professionnalisation sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Contrats de professionnalisation

1.1. Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers de la branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation se révèle nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- un certificat de qualification interprofessionnelle interbranches (CQPI) ;
- une qualification reconnue dans les classifications d'une autre convention collective nationale de branche et qui se traduit par une évolution de coefficient au terme du contrat de professionnalisation, conformément au tableau présenté à l'article 1.2 du présent accord ;
- une qualification reconnue sur la base d'un métier du référentiel métiers de la branche et qui se traduit par une évolution de coefficient au terme du contrat de professionnalisation, conformément au tableau présenté à l'article 1.2 du présent accord.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification ou qualification reconnues des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

Un tuteur est désigné par l'employeur pour accueillir et guider le (la) salarié(e) dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

1.2. Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation.

Sous réserve de l'application des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 du code du travail et des articles D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

Au terme du contrat de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation, en cas de contrat de professionnalisation en CDI, le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou un CQPI.

NIVEAU de formation à l'entrée (niveau éducation nationale)	ANNÉE d'exécution du CP	COEFFICIENT d'entrée	COEFFICIENT de sortie	TAUX DE RÉMUNÉRATION (en % du SMC)	
				Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi 26 ans et plus
V et IV	1 ^{re}	220	230	80	85
	2 ^e	220	230	100	100
III Métiers transverses	1 ^{re}	240	250	80	85
	2 ^e	240	250	90	100
III Métiers de la branche	1 ^{re}	275	310	80	85
	2 ^e	275	310	90	100
II	1 ^{re}	310	355	80	85
	2 ^e	310	355	90	100
I	1 ^{re}	95	100	80	85
	2 ^e	95	100	100	100

Au terme du contrat de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation, en cas de contrat de professionnalisation en CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQP-I, la qualification qu'obtient le (la) salarié(e) est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective.

Les métiers transverses sont définis dans la note de politique de formation.

1.3. Déroulement du contrat de professionnalisation

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire d'un contrat de professionnalisation, y compris le temps passé en formation, ne peut déroger à l'horaire collectif de travail dans l'entreprise.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de formation pourra être revue après accord du FAFIEC.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

1.4. Information et consultation des institutions représentatives du personnel sur les contrats de professionnalisation

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

1.5. Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue du contrat

La CPNE conduira une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser, d'une part, le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la professionnalisation et, d'autre part, l'embauche dans la branche professionnelle ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

1.6. Critères d'éligibilité et prise en charge financière par le FAFIEC

Les contrats de professionnalisation pris en charge par le FAFIEC concernent les métiers de la branche ainsi que les métiers transverses.

Le tableau ci-dessous détaille les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le FAFIEC, les montants de prises en charge par le FAFIEC étant définis annuellement par la CPNE dans sa note de politique de formation.

QUALIFICATION visée/sanction de la formation	MÉTIERS de la branche et métiers transverses	NIVEAU d'entrée du bénéficiaire	AMPLITUDE/ durée du contrat	DURÉE de la formation (en % du temps du contrat)	PRISE en charge par l'OPCA ⁽²⁾
Diplôme Titre (RNCP) CQP et CQPI (art. L. 6314-1 et D. 6314-1)	Tous	Bac + 2 et au-delà	De 6 à 24 mois	15 % à 50 % > 150 heures	De 14 € à 20 € et de 9,15 € à 15 € pour les métiers transverses
	Tous	≤ bac/bac + 1			De 10 € à 15 € et de 9,15 € à 15 € pour les métiers transverses
Qualifications reconnues dans les classifications de la CCN	Tous	Tous niveaux	De 6 à 18 mois	15 % à 25 % > 150 heures	De 14 € à 20 € et de 9,15 € à 15 € pour les métiers transverses
			Au-delà du 18 ^e mois		
Publics en difficulté ⁽¹⁾	Tous		Jusqu'à 24 mois	15 €/heure	
Jeunes sans qualification	Tous		De 6 à 24 mois selon la qualification visée	18 €/heure	

(1) Le contrat de professionnalisation est étendu aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour adultes handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé en outre-mer, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion.
Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(2) Les montants de prise en charge par le FAFIEC sont déterminés chaque année dans le respect des dispositions des accords de branche et/ou de la politique de formation.
Ces montants ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1.7. Tutorat des contrats de professionnalisation

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, le FAFIEC prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi la formation spécifique prévue au titre 6, section 1, du présent accord.

La prise en charge par le FAFIEC de l'exercice de la fonction tutorale est limitée à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation et au montant mensuel fixé par décret. »

Article 2

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 18 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3220

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

AVENANT N° 12-1 DU 24 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250374M
IDCC : 1237

Entre :

La FCGA,

D'une part, et

La FIECI CFE-CGC ;

Le SNAPCGAA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1^{er} janvier 2012 : 84,71 €.

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

« Article 10

Rémunération

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

Pour la valeur du point fixée au 1^{er} janvier 2012, elle sera fixée à $84,71 \times 35/39 = 76,02$ €.

Les parties conviennent de se revoir le 16 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3312

Convention collective nationale
IDCC : 2316. – CENTRES DE GESTION
AGRÉÉS ET HABILITÉS

ACCORD DU 4 JANVIER 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250378M
IDCC : 2316

Entre :

La FFCGEA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT ;

La FSE CGT,

D'autre part,

en application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, de l'article 119.2 de la convention collective nationale des centres de gestion agréés et habilités, la commission paritaire s'est réunie pour négocier les rémunérations minimales et a convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle 2012

Les parties adoptent la grille des salaires suivante pour le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres de gestion agréés et habilités.

Les parties conviennent des augmentations suivantes :

- 4 % pour les cadres confirmés (catégories D2, E et F) ;
- 3 % pour les cadres expérimentés (catégories D2, E et F) ;
- 2,25 % pour l'ensemble des autres catégories (cadres ou non-cadres).

Concernant les cadres confirmés (catégories D2, E et F), les parties conviennent d'un alignement sur le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) étalé sur 3 ans.

Cette grille est applicable à compter du 1^{er} janvier 2012 pour un temps plein base 35 heures.

CAT.	STATUT	EMPLOI	DÉBUTANT	EXPÉRIMENTÉ	CONFIRMÉ	RÉFÉRENT
A	E	Employé		17 123		
B	E	Secrétaire	17 346	17 570	18 567	
		Assistant (filière adhérents-clients)	17 346	17 794	19 137	
		Assistant (filière services internes)	17 346	17 570	18 567	
C	E	Technicien	17 690	18 707	20 962	23 257
		Technicien gestionnaire	17 690	19 292	21 309	24 298
		Assistant de direction	17 690	19 292	21 544	24 690
D1	E	Conseiller 1	21 225	22 864	28 922	33 567
		Chargé de développement. (filière adhérents-clients) 1	22 820	24 672	29 749	33 794
		Contrôleur interne 1	22 595	23 437	29 409	34 597
		Chargé de développement (filière services internes) 1	21 225	22 203	28 265	32 864
D2	C	Conseiller 2	21 321	26 104	35 478	37 022
		Chargé de développement (filière adhérents-clients) 2	22 889	27 725	35 478	37 713
		Contrôleur interne 2	22 665	26 568	35 663	38 291
		Chargé de développement (filière services internes) 2	21 321	26 336	35 884	36 908
E	C	Conseil expert	24 333	28 420	35 478	37 022
		Chargé de mission	22 104	23 963	35 478	37 022
F	C	Responsable de groupe	24 799	28 652	35 478	37 475
		Directeur de service	32 638	35 944	41 662	46 244

Article 2

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que, en vertu des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La rémunération minimale annuelle fixée dans ce présent avenant est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 4 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES
AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICIES
DE COMMISSAIRES PRISEURS JUDICIAIRES**

ACCORD DU 25 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2012
NOR : ASET1250407M
IDCC : 2785

Entre :

Le SYMEV ;

La CNCPJ ;

Le SNCPJ,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SPCPSVV CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1^{er} janvier 2012 à 8,62 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 71,08 €, soit une augmentation de 2,4 %.

Barème des salaires minima conventionnels

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	Au 1 ^{er} janvier 2011	Au 1 ^{er} janvier 2012
160	1 450,65	1 485,46
165	1 458,72	1 493,38

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	Au 1 ^{er} janvier 2011	Au 1 ^{er} janvier 2012
180	1 585,02	1 622,68
190	1 669,22	1 708,88
195	1 711,32	1 751,98
200	1 753,42	1 795,08
210	1 837,62	1 881,28
220	1 921,82	1 967,48
230	2 006,02	2 053,68
245	2 132,32	2 182,98
275	2 384,92	2 441,58
290	2 511,22	2 570,88
300	2 595,42	2 657,08
330	2 848,02	2 915,68
350	3 016,42	3 088,08
365	3 142,72	3 217,38
370	3 148,82	3 260,48
380	3 269,02	3 346,68
450	3 858,42	3 950,08

Article 1^{er}

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

Convention collective nationale
IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détailants et détaillants-fabricants)

AVENANT N° 31 DU 25 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250386M
IDCC : 1286

Entre :

La CNDC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter de son extension, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante.

Période concernée : 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012.

Taux horaire de base minimum conventionnel : 9,37 €.

Salaire mensuel brut minimum conventionnel : 1 421,15 €.

(En euros.)

CLASSE Catégorie	COEFFICIENT	ANCIENNE RAB	POURCENTAGE de hausse	RAB au 1 ^{er} janvier 2012	À TITRE indicatif par mois	
1A	120	16 640,32	2,50	17 053,77	1 421,15	Débutants pendant 6 mois*
1B	130	16 893,92	2,50	17 308,58	1 442,38	**
1C	140	17 407,81	2,50	17 843,01	1 486,92	
2	150	17 985,93	2,50	18 435,58	1 536,30	
3 (CAP) A	160	18 499,81	2,50	18 962,31	1 580,19	

CLASSE Catégorie	COEFFICIENT	ANCIENNE RAB	POURCENTAGE de hausse	RAB au 1 ^{er} janvier 2012	À TITRE indicatif par mois	
3B	170	18 949,46	2,50	19 423,20	1 618,60	
4 (BTM)	190	19 591,82	3,50	20 277,53	1 689,79	
Agent de maîtrise 1 ^{er} échelon	210	21 647,35	2,50	22 188,53	1 849,04	
Agent de maîtrise 2 ^e échelon	250	23 638,65	2,50	24 229,62	2 019,13	
Cadre débutant	350	34 805,80	2,75	35 762,96	2 980,25	
Cadre confirmé	400	38 655,39	2,50	39 621,77	3 301,81	
Cadre expert	500	43 852,81	2,50	44 949,13	3 745,76	
NB : RAB : rémunération annuelle brute. * Classe 1, catégorie A : le salaire horaire ne peut être inférieur à 9,37 €.						
** Classe 1, catégorie B : le salaire horaire ne peut être inférieur à 9,51 €.						

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

Fait à Paris, le 25 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

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

AVENANT N° 42 DU 23 JANVIER 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250391M
IDCC : 1790

Entre :
Le SNDLL ;
Le SNELAC,
D'une part, et
La CGT-FO,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Comme suite à la réunion de négociation de la commission paritaire de la CCNELAC en date du 14 décembre 2011, les parties sont convenues :

- de porter le salaire minimum conventionnel à 1,01 € Smic horaire au 1^{er} janvier 2012 ;
- de publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles telle qu'annexée au présent avenant.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire réel indiqué par 151,67 heures.

Article 2

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera au 1^{er} janvier 2012. Cet accord sera déposé à la DDTE 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

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.

Fait à Paris, le 23 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	MINIMUM au 1 ^{er} janvier 2012	MAJORATION 5 % salariés en forfait annuel jours	CACHET SPECTACLE au 1 ^{er} janvier 2012
I	1	150	1 412,38		
	2	154	1 416,83		
	3	158	1 425,24		
II	1	175	1 435,75		
	2	181	1 448,36		86,90
	3	187	1 461,55		87,69
III	1	200	1 482,89		88,97
	2	215	1 575,53		94,53
IV	1	220	1 600,24		96,01
	2	250	1 823,21		109,39
	3	280	2 033,00	2 134,65	121,98
	4	300	2 096,32	2 201,14	125,78
V		300	2 096,32	2 201,14	125,78
VI		360	2 496,88	2 621,72	149,81
VII		430	2 981,68	3 130,76	178,90
VIII		520	3 606,73	3 787,06	216,40

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS

AVENANT N° 98 DU 1^{ER} FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250388M
IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Au 1^{er} janvier 2012, le Smic horaire est passé à 9,22 € bruts.

Les signataires de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1^{er}

Grille de salaires

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
N 1A	9,36
N 1B	9,52
N 2	9,63
N 3A	9,78
N 3B	9,93
N 4A	10,09
N 4B	10,35
N 5	12,79
N 6	13,33
N 7	16,03
N 8	18,21

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le

- niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 2

Clause de revoyure

En raison des incertitudes des prévisions économiques, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir à nouveau sur le même thème si l'inflation atteint 2 % en moyenne sur les 6 premiers mois de l'année 2012.

Article 3

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 93 du 27 janvier 2011 portant sur l'évolution de la grille des salaires.

Il est applicable à compter du premier mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

L'union nationale des syndicats de détaillants en fruits, légumes et primeurs (UNFD) est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNDPL ;
FNDE ;
UNFD.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 15 DU 17 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250411M
IDCC : 1487

Entre :

Le Saint-Eloi ;

L'HBJO,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La présente annexe s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Article 1^{er}

Barème des salaires minima sur base 35 heures

1. Ouvriers. – Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BRUT MENSUEL
I		140	1 400
II	1	155	1 405
	2	170	1 408
III	1	180	1 415
	2	190	1 425
IV	1	215	1 435
	2	225	1 450
V	1	240	1 480
	2	255	1 530

2. Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BRUT MENSUEL
VI	1	285	1 625
	2	305	1 725

3. Cadres

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	BRUT MENSUEL
Cadres 1		
1	320	2 170
2	340	2 315
3	360	3 031
4	400	3 120
Cadres 2		
1	430	3 220
2	480	3 520

Article 2

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Après examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des hommes et des femmes par coefficient, les parties conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger progressivement les écarts de rémunération éventuellement constatés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Date d'application

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son extension. En tout état de cause, l'accord devra être appliqué par toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective à compter du 1^{er} mars 2012 s'il n'était pas étendu à cette date.

Fait à Paris, le 17 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

Convention collective nationale
IDCC : 1805. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE**
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE
GAINERIE, BRACELETS DE CUIR

ACCORD DU 17 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2012
NOR : ASET1250408M

Entre :

La FFM,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FNP FO ;

La CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

(En euros.)

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYÉ	TAM	CADRE
I	1 400	1 400		
II	1 408	1 408		
III	1 427	1 427	1 505	
IV			1 666	2 171
V			1 774	2 905
VI				3 332

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visés par la nomenclature de l'INSEE sous les n^{os} 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Egalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 7 octobre 2010, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} janvier 2012.

Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 mois en cas de besoin pour réviser ledit accord.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Fait à Paris, le 17 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales
NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT N° 9 DU 4 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250392M
IDCC : 398, 533

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La FG FO ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

Article 2

*Grille des minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail
à compter du 1^{er} janvier 2012*

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

– partie fixe : 870,6826 € ;

– valeur du point : 3,2006 €.

Coefficient 170 :

– partie fixe : 865,9436 € ;

– valeur du point 3,2006 €.

Autres coefficients :

– partie fixe : 856,0640 € ;

– valeur du point : 3,2006 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM conventionnel
I	165	1 398,78
II	170	1 410,05
	180	1 432,17
	195	1 480,18
III	210	1 528,19
	225	1 576,20
	245	1 640,21
IV	250	1 656,21
	270	1 720,23
	290	1 784,24
V	310	1 848,25
	330	1 912,26
	350	1 976,27

Article 3

*Prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail
à compter du 1^{er} janvier 2012*

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

– valeur du point d'ancienneté : 0,0919 € ;

– partie fixe de la prime d'ancienneté : 22,2647 €.

Coefficient 170 :

– valeur du point d'ancienneté : 0,0920 € ;

– partie fixe de la prime d'ancienneté : 22,2966 €.

Autres coefficients :

– valeur du point d'ancienneté : 0,0917 € ;

– partie fixe de la prime d'ancienneté : 22,2184 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
I	165	37,43	74,86	112,28	149,71	187,14
II	170	37,94	75,87	113,81	151,75	189,68
	180	38,72	77,45	116,17	154,90	193,62
	195	40,10	80,20	120,30	160,40	200,50

NIVEAU	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ 3 ans	ANCIENNETÉ 6 ans	ANCIENNETÉ 9 ans	ANCIENNETÉ 12 ans	ANCIENNETÉ 15 ans
III	210	41,48	82,95	124,43	165,90	207,38
	225	42,85	85,70	128,55	171,40	214,25
	245	44,68	89,37	134,05	178,74	223,42
IV	250	45,14	90,29	135,43	180,57	225,72
	270	46,98	93,95	140,93	187,91	234,89
	290	48,81	97,62	146,43	195,25	244,06
V	310	50,65	101,29	151,94	202,58	253,23
	330	52,48	104,96	157,44	209,92	262,40
	350	54,31	108,63	162,94	217,25	271,57

Article 4

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes et, le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

Article 5

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 6

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 8

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 4 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales
NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

AVENANT N° 10 DU 4 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250390M

IDCC : 652

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minima est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres de la branche du négoce des matériaux de construction.

**Barème applicable pour la durée légale du travail
à compter du 1^{er} janvier 2012**

Valeur du point d'ancienneté : 73,43646 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RMAG
VI	350	25 702,76
	380	27 905,86
VII	410	30 108,95
	450	33 046,41
	490	35 983,87

NIVEAU	COEFFICIENT	RMAG
VIII	550	40 390,06
	600	44 061,88
	650	47 733,70
IX	680	49 936,80
	750	55 077,35

Article 2

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes et, le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

Article 3

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 4

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 6

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 4 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3025

Convention collective nationale

IDCC : 650. – INGÉNIEURS ET CADRES DE LA MÉTALLURGIE

ACCORD DU 25 JANVIER 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250387M

IDCC : 650

Les signataires ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'annexe I à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée.

Article 2

Barèmes des appointements annuels minimaux à partir de 2012

Compte tenu du haut degré d'incertitude qui caractérise le contexte économique et social, les signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2012, afin d'examiner l'évolution de la situation.

Par dérogation au mode de calcul des salaires minimaux garantis des ingénieurs et cadres de la métallurgie utilisé depuis la conclusion de la convention collective, correspondant au produit d'une valeur unique du point par le coefficient de classement, le montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 60 est fixé au montant du salaire minimum garanti applicable au coefficient 68.

**1. Barème pour un forfait en heures sur l'année
de plus de 1 607 heures et de 1 767 heures au plus**

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour une durée annuelle de travail comprise entre 1 607 et 1 767 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	20 745
76	23 185

COEFFICIENT	MONTANT
80	24 406
84	25 626
86	26 236
92	28 066
100	30 507
108	32 948
114	34 778
120	36 608
125	38 134
130	39 659
135	41 184
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 15 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A titre exceptionnel, dans les entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures, lorsqu'un ingénieur ou cadre a conclu avec son employeur une convention de forfait en heures sur le mois, telle que prévue à l'article L. 3121-38 du code du travail, sur une base moyenne mensuelle d'au moins 160 heures, sa rémunération forfaitaire ne pourra être inférieure au salaire minimum correspondant au classement de l'intéressé et prévu par le présent barème, celui-ci incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

2. Barème de principe pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,66 heures, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	18 039
76	20 161
80	21 222
84	22 283
86	22 814
92	24 406
100	26 528

COEFFICIENT	MONTANT
108	28 650
114	30 242
120	31 833
125	33 160
130	34 486
135	35 813

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour la durée du travail considérée, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction de la durée de travail effectif à laquelle est soumis l'ingénieur ou cadre.

3. Barème pour un forfait en heures sur l'année de plus de 1 767 heures et de 1 927 heures au plus

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour une durée annuelle de travail comprise entre plus de 1 767 heures et 1 927 heures au plus incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	23 451
76	26 209
80	27 589
84	28 968
86	29 658
92	31 727
100	34 486
108	37 245
114	39 314
120	41 383
125	43 108
130	44 832
135	46 556
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 13 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Le présent barème ne s'applique pas aux conventions de forfait qui, maintenant un décompte hebdomadaire de la durée du travail, se bornent à inclure le paiement des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle, dans les conditions rappelées à l'article 12 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie.

4. Barème pour un forfait en jours sur l'année

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, base 218 jours incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, pour les ingénieurs et cadres à temps complet quel que soit le nombre de jours sur l'année prévu par le contrat de travail, dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	
76	
80	27 589
84	28 968
86	29 658
92	31 727
100	34 486
108	37 245
114	39 314
120	41 383
125	43 108
130	44 832
135	46 556
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 14 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

A moins que l'ingénieur ou cadre ne soit employé à temps complet quel que soit le nombre de jours stipulé au contrat de travail, le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles d'appointements minimaux pour le nombre annuel de 218 jours de travail effectif, les valeurs dudit barème seront adaptées en fonction du nombre de jours ou de demi-jours de travail effectif, prévu par le contrat de travail de l'ingénieur ou cadre.

5. Barème pour un forfait sans référence horaire

Le barème des appointements minimaux annuels garantis à partir de 2012, pour un forfait sans référence horaire incluant la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail, est fixé comme suit, sans préjudice des dispositions de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie.

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60 et 68	
76	
80	41 184
84	41 184
86	41 184
92	41 184
100	41 184
108	41 184
114	41 184
120	41 383
125	43 108
130	44 832
135	46 556
180	54 913
240	73 217

Le barème figurant à l'alinéa précédent inclut la majoration de 30 % prévue, pour ce type de forfait, par l'article 15 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000.

Article 3

Application des barèmes

S'agissant d'appointements annuels minimaux, la vérification du compte d'un ingénieur ou cadre interviendra en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par les barèmes ci-dessus seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise, ainsi qu'en cas de remplacement provisoire dans les conditions de l'article 25 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Pour l'application de l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie, la valeur du point d'indice est déterminée exclusivement en divisant, par l'indice 100, la valeur des appointements minimaux annuels prévue pour ledit indice par le barème applicable à l'ingénieur ou cadre considéré.

Article 4

Dépôt

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

Fait le 25 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

USM FO ;

CFDT métallurgie ;

FNSM CFTC.

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 74 DU 18 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250382M

IDCC : 1267

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie confiserie glacierie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées que la valeur du point serait de 0,05446 à partir du coefficient 200, applicable au 1^{er} janvier 2012.

Barème de la grille nationale des salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	NOMBRE d'heures	SALAIRE mensuel
Personnel de fabrication			
160	9,54	151,67	1 446,93
165	9,60	151,67	1 456,03
170	9,71	151,67	1 472,72
175	9,77	151,67	1 481,82
180	9,89	151,67	1 500,02
185	10,18	151,67	1 544,00
190	10,44	151,67	1 583,43
220	11,98	151,67	1 817,19
250	13,62	151,67	2 064,99
270	14,70	151,67	2 230,19
290	15,79	151,67	2 395,38
310	16,88	151,67	2 560,58
330	17,97	151,67	2 725,78
350	19,06	151,67	2 890,98
Personnel de vente			
160	9,54	151,67	1 446,93
165	9,60	151,67	1 456,03
170	9,71	151,67	1 472,72
175	9,77	151,67	1 481,82
180	9,89	151,67	1 500,02
200	10,89	151,67	1 651,99

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	NOMBRE d'heures	SALAIRE mensuel
210	11,44	151,67	1 734,59
250	13,62	151,67	2 064,99
Personnel des services administratifs/employés			
160	9,54	151,67	1 446,93
165	9,60	151,67	1 456,03
170	9,71	151,67	1 472,72
180	9,89	151,67	1 500,02
190	10,44	151,67	1 583,43
Personnel d'entretien/ouvriers d'entretien			
160	9,54	151,67	1 446,93
165	9,60	151,67	1 456,03
190	10,44	151,67	1 583,43
Personnel de livraison			
165	9,60	151,67	1 456,03
170	9,71	151,67	1 472,72
180	9,89	151,67	1 500,02
190	10,44	151,67	1 583,43

Fait à Paris, le 18 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNP ;

CNGE.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

OACP CFE-CGC.

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales
**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**
IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**
IDCC : 731. – **Cadres**

ACCORD DU 26 JANVIER 2012
RELATIF À LA PRÉPARATION DES RÉUNIONS PARITAIRES

NOR : ASET1250409M
IDCC : 731, 1383

Les partenaires sociaux de la branche des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison ont conclu, le 26 mars 2009, un accord à durée déterminée définissant les conditions dans lesquelles les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche, lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise, bénéficient d'autorisations d'absence rémunérée en vue de la préparation des réunions paritaires portant sur le projet de rénovation et d'unification des conventions collectives.

Les parties constatent que les discussions relatives à ce projet de rénovation se poursuivent.

Dans ce cadre, les parties ont souhaité prolonger, à titre temporaire, le dispositif mis en œuvre par l'accord susvisé.

Article 1^{er}

Avant la réunion paritaire du 23 février 2012, au cours de laquelle la refonte des conventions collectives sera prévue à l'ordre du jour, les représentants du collège salarié de la commission paritaire de branche, qui occupent un emploi salarié au sein d'une entreprise de la branche, bénéficieront d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 journée, temps de déplacement compris, destinée à leur permettre de préparer cette réunion.

Il est expressément prévu que cette autorisation d'absence ne pourra être prise qu'après réception de la convocation à cette réunion paritaire, et avant ladite réunion.

L'autorisation d'absence, si elle n'a pas été utilisée dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, ne pourra être reportée après la réunion.

L'autorisation d'absence rémunérée est conditionnée à la participation effective du représentant à la réunion. Les employeurs concernés pourront, sur simple demande adressée au secrétariat de la commission paritaire, se faire communiquer la feuille de présence de la réunion.

Article 2

L'absence visée à l'article 1^{er} ne pourra entraîner pour le salarié aucune perte de rémunération, le maintien du salaire étant à la charge de l'employeur.

Dans le cas où le salarié perçoit une rémunération variable, le salaire maintenu sera calculé en appliquant les mêmes modalités que celles utilisées par l'employeur pour les heures de délégation.

Article 3

Les frais de transport, de repas et d'hébergement éventuellement exposés par les représentants du collège salariés de la commission paritaire de branche au cours de la journée d'absence visée à l'article 1^{er} du présent accord seront pris en charge par la délégation patronale, dans la limite de deux représentants au maximum par organisation syndicale représentative au plan national.

Le remboursement des frais interviendra sur présentation au secrétariat de la commission paritaire des justificatifs des frais réellement engagés.

Le montant des frais remboursés à un même représentant au titre d'une même journée d'absence autorisée dans le cadre du présent accord ne pourra excéder 75 €.

Article 4

Le présent accord entre en vigueur dès la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée de 1 mois, soit jusqu'au 26 février inclus, date à laquelle il cessera automatiquement de produire effet, sans formalités. Il ne se poursuivra pas par tacite reconduction.

Il pourra être révisé d'un commun accord des parties.

Il n'est pas susceptible de dénonciation.

Il n'ouvrira pas droit à compensation si les droits objet du présent accord ne sont pas utilisés.

Cet accord ne bénéficie qu'aux membres de la commission paritaire lorsqu'ils occupent parallèlement un emploi salarié au sein d'une entreprise ; en conséquence, il n'ouvrira pas droit à indemnisation pour les autres membres de la commission paritaire.

Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec avis de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Une copie certifiée conforme sera remise par la délégation patronale à chacune des entreprises où un représentant du collège salariés de la commission paritaire de branche occupe un emploi salarié.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Lyon, le 26 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CFQ.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FCS CGT.

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)**

ACCORD DU 18 JANVIER 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES MINIMALES
AU 1^{ER} JANVIER 2012
NOR : ASET1250380M
IDCC : 1794

Entre :

L'AEGPIRC,

D'une part, et

La FEC FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SPOR CFTC ;

L'IPRC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A la suite des propositions formulées lors de la commission paritaire plénière du 18 janvier 2012, il a été convenu entre les parties que les rémunérations mensuelles minimales garanties à partir du niveau B de la classe 1 (art. 6.1 de l'annexe IV à la convention collective nationale du 9 décembre 1993) sont augmentées de 1,7 % au 1^{er} janvier 2012 ; la rémunération mensuelle minimale garantie du niveau A de la classe 1 est, quant à elle, augmentée de 2,2 %.

Les rémunérations mensuelles minimales garanties 2012 sont les suivantes :

(En euros.)

CLASSE	RMMG
1A	1 428
1B	1 451
1C	1 468
2A	1 434
2B	1 481
2C	1 536

CLASSE	RMMG
2D	1 616
3A	1 548
3B	1 639
3C	1 757
3D	1 862
4A	1 750
4B	1 821
4C	2 001
4D	2 241
5A	2 090
5B	2 192
5C	2 523
5D	2 922
6A	2 571
6B	2 636
6C	2 923
6D	3 258
7B	3 801
7C	4 103
7D	4 435
8C	5 151
8D	5 214

Article 2

Les parties conviennent, à titre exceptionnel, dans un contexte d'incertitudes notamment s'agissant du financement de la protection sociale, de réunir une commission paritaire plénière en juillet 2012.

Cette réunion se tiendra sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 7, alinéa 3, de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Fait à Paris, le 18 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 20 JANVIER 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES
AU 1^{ER} DÉCEMBRE 2011
NOR : ASET1250395M
IDCC : 2198

Entre :
Le SEVCNE ;
Le SNEVAD,
D'une part, et
La CSFV CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}
Barèmes

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} décembre 2011, les montants pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;

- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent, dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord, laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} décembre 2011, les montants de ce barème pour les catégories ouvriers-employés, techniciens-agents de maîtrise et ingénieurs-cadres sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Article 2

Notification et validité de l'accord

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3

Formalités de dépôt

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

Article 4

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1^{er} décembre 2011.

Article 5

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 20 janvier 2012.

ANNEXE I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable au 1^{er} décembre 2011

Employés

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute minimale
I	145	1 394
II	150	1 395
	155	1 397
	160	1 400
III	165	1 405
	170	1 409
	180	1 413
IV	190	1 422
	200	1 441

TAM

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute minimale
V	215	1 566
VI	235	1 635
	255	1 734
VII	275	1 863
	295	2 036

Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute minimale
VIII	295	2 036
	330	2 221
IX	370	2 482
	410	2 744
	450	3 003
X	490	3 265
	530	3 526
	570	3 787
XI	610	4 048

ANNEXE II

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties applicable au 1^{er} décembre 2011

Employés

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle minimale garantie
I	145	17 658
II	150	17 699
	155	17 752
	160	17 888
III	165	17 995
	170	18 158
	180	18 378
IV	190	18 637
	200	19 062

TAM

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle minimale garantie
V	215	20 561
VI	235	21 485
	255	22 825
VII	275	24 573
	295	26 924

Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle minimale garantie
VIII	295	26 924
	330	29 426
IX	370	32 964
	410	36 501
	450	40 011
X	490	43 562
	530	47 101
	570	50 624
XI	610	54 161

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° 2012/11

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Accoupage et sélection avicoles (entreprises) : accord du 26 janvier 2012 relatif à la création d'une commission paritaire de validation des accords	75
Accoupage et sélection avicoles (entreprises) : avenant n° 74 du 26 janvier 2012	80
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 1 du 25 janvier 2012	82
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 71 du 25 janvier 2012	83
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 72 du 25 janvier 2012	85
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 73 du 25 janvier 2012	95
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 1 du 31 janvier 2012	98
Exploitations agricoles (Drôme) : avenant n° 123 du 18 janvier 2012	100
Exploitations horticoles (Haute-Normandie) : avenant n° 42 du 27 septembre 2011	101
Exploitations horticoles (Haute-Normandie) : avenant n° 1 du 31 janvier 2012	133

Brochure n° 3606

Convention collective nationale
IDCC : 7009. – ENTREPRISES
D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION AVICOLES

ACCORD DU 26 JANVIER 2012
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE
DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : AGRS1297085M

IDCC : 7009

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent leur attachement au dialogue social et considèrent que la négociation collective, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, est le meilleur moyen pour concilier l'exigence de garanties sociales suffisantes et adaptées avec les impératifs économiques de l'entreprise.

Le présent accord vise à renforcer ce dialogue social en permettant aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical de négocier et de conclure des accords collectifs de travail avec les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou à défaut les délégués du personnel en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail, ou de négocier et de faire ratifier des accords à la majorité des salariés.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet de créer la commission paritaire nationale chargée de valider les accords conclus dans ce cadre et d'en déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement.

Le champ de compétence de cette commission est le même que celui de la convention collective nationale de l'accoupage et de la sélection.

Article 2

Thèmes de négociation

Les thèmes ouverts à la négociation avec les membres élus, dans le cadre fixé par l'article L. 2232-21 du code du travail, sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés aux articles L. 2253-3 et L. 1233-21 et suivants du code du travail.

Cette négociation ne peut donc intervenir en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale

et de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, thèmes pour lesquels une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Ces accords ne peuvent pas non plus déroger :

- aux dispositions relatives à l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur prévues à l'article L. 1233-4 du code du travail ;
- aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 du même code ;
- à la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L. 1233-31 à L. 1233-33 du même code ;
- aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58 du même code.

Article 3

Garanties accordées aux représentants élus du personnel

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations préalablement à l'ouverture de la négociation avec les représentants élus du personnel.

Cette information peut se faire sous la forme d'un courrier officiel adressé au secrétariat de la commission paritaire, lequel se charge de transmettre l'information aux organisations syndicales de salariés concernés.

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

Dès lors que l'employeur prendra sa décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord sur les conditions de forme de la négociation devra préalablement être conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut à la majorité des délégués du personnel (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

Pour pouvoir être valablement soumis à la commission paritaire de validation, l'accord négocié doit être conclu au terme du processus de négociation conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Article 4

Mission de la commission paritaire

La commission paritaire contrôle que l'accord collectif qui lui est soumis n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables, notamment celles de la convention collective nationale de l'accoupage et de la sélection.

Le contrôle de la commission paritaire nationale est un contrôle de validité de l'accord au regard des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles. Ce contrôle ne peut en aucun cas constituer un contrôle de l'opportunité de l'accord négocié et conclu sur le fond.

Il ne pourra acquérir la qualité des accords collectifs du travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de validation donnée dans les conditions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 5

Composition de la commission paritaire

La commission paritaire de branche comprend :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Chacune des organisations désignera un suppléant qui ne siégera qu'en cas d'absence du titulaire ;
- un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs. Tout représentant employeur empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne un pouvoir en bonne et due forme à cet effet.

Article 6

Fonctionnement de la commission paritaire

6.1. Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement tous les 2 ans par un représentant de l'un ou de l'autre collège, désigné par son collège.

Le président assure la préparation et la tenue de ces réunions. Un vice-président issu de l'autre collège l'assiste dans ses fonctions.

6.2. Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par le syndicat national des accoueurs qui :

- assure la réception et la transmission des documents relatifs aux missions de la commission ;
- établit les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords et les transmet aux personnes intéressées ;
- favorise le bon fonctionnement administratif de la commission paritaire dans le respect du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission et son président.

6.3. Saisine de la commission paritaire

La saisine de la commission paritaire se fait par la transmission par l'entreprise, en lettre recommandée avec avis de réception auprès du secrétariat de ladite commission :

- de la demande de validation accompagnée d'un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel ainsi que de l'accord préalable sur les conditions de forme de la négociation. S'il s'agit d'un avenant à un accord, l'accord initial doit être joint ;
- du double du formulaire CERFA des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord et, en outre, si ces représentants ont été élus au deuxième tour, du procès-verbal de carence de candidatures au premier tour ; à défaut, du procès-verbal de carence attestant de l'organisation des élections ;
- d'un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail, justifiant d'un effectif de moins de 200 salariés.

Le secrétariat de la commission se chargera d'adresser aux organisations syndicales l'accord collectif objet de la saisine.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Si l'un des membres de la commission de validation appartient à une entreprise dont un accord est soumis à la validation, il ne peut prendre part à la décision et doit se faire remplacer.

6.4. Tenue et décision de la commission paritaire

La commission paritaire doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le délai de 4 mois commence à courir à compter de la date de réception du dossier complet, c'est-à-dire accompagné des pièces listées à l'article 6.3 du présent accord.

Les membres de la commission s'engagent à faire preuve d'une grande disponibilité afin que le délai rappelé ci-dessus puisse être respecté.

La commission ne peut valablement délibérer que si au moins la moitié des membres de chaque collège est présente ou représentée.

Dans la mesure du possible et si l'ordre du jour le permet, les réunions de la commission paritaire de validation se dérouleront au début ou à la suite des réunions de commission paritaire de branche.

La commission prend une décision à la majorité des membres présents en s'assurant que chaque collège dispose du même nombre de voix, dans le respect de l'égalité des voix entre les organisations syndicales de salariés.

La commission émet un avis de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui est soumis. L'avis est consigné dans un procès-verbal et doit être motivé, lesdites motivations ne pouvant porter que sur la conformité ou non de l'accord aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si la commission ne valide pas l'accord, celui-ci est réputé non écrit.

Article 7

Dépôt des accords auprès de l'administration

Il appartient à l'entreprise concernée d'effectuer les formalités de dépôt de l'accord collectif auprès de l'autorité administrative compétente, accompagné de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission paritaire que le secrétariat aura transmis à l'entreprise concernée.

Article 8

Durée, publicité, dépôt

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé auprès du ministère de l'agriculture et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le SNA étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Article 9

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, le SNA étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 26 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat national des accouveurs (SNA) ;

Confédération française de l'aviculture (CFA).

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CGC.

Brochure n° 3606

Convention collective nationale
IDCC : 7009. – ENTREPRISES
D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION AVICOLES

AVENANT N° 74 DU 26 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297084M

IDCC : 7009

Entre :

Le syndicat national des accoueurs (SNA) ;

La confédération française de l'aviculture (CFA),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accouage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention) sont fixés au 1^{er} janvier 2012 selon les barèmes suivants.

Article 2

Barème des salaires au 1^{er} janvier 2012

Base : 35 heures hebdomadaires

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I. – Ouvriers et employés non spécialisés	I	9,22	1 398,37
II. – Ouvriers et employés spécialisés			
Echelon 1	II	9,25	1 402,92
Echelon 2	III	9,30	1 410,50

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III. – Ouvriers qualifiés			
Chef d'équipe 1 ^{er} degré :			
Echelon 1	IV	9,39	1 424,15
Echelon 2	V	9,45	1 433,25
Echelon 3	VI	9,65	1 463,58
IV. – Techniciens			
Chef d'équipe 2 ^e degré :			
Echelon 1	VII	10,01	1 518,18
Echelon 2	VIII	10,54	1 598,57
Echelon 3	IX	11,24	1 704,73
V. – Ingénieurs et cadres			
Echelon 1	VII	10,01	1 518,18
Echelon 2	VIII	10,54	1 598,57
Echelon 3	IX	11, 24	1 704,73
VI. – Encadrement			
Chef de service	IX	11,24	1 704,73
Directeur de département	X	15,01	2 276,52
Directeur	XI	19,64	2 978,73

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 2,80 € pour 100 points.

Article 3

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

Fait à Paris, le 26 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 1 DU 25 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 2 FÉVRIER 2011 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ
NOR : *AGRS1297086M*
IDCC : *7005*

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application » de l'accord du 2 février 2011 est complété par l'alinéa suivant :

« Les entreprises, organismes et personnes n'entrant pas dans le champ d'application de la convention collective peuvent appliquer l'accord ou bénéficier de celui-ci dès lors que :

- les entreprises ou organismes sont affiliés à la MSA et ne disposent pas d'un régime de frais de santé antérieur plus favorable, collectif ou individuel, que le présent accord ;
- les personnes relèvent du régime de la MSA et sont d'accord pour bénéficier du régime prévu par le présent accord.

Sont en particulier visés les sociétés annexes et filiales des caves coopératives et unions, les organismes professionnels fédérant au plan national, régional ou départemental les caves coopératives et leurs unions, les cadres dirigeants relevant de l'APN, les VRP exclusifs. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 janvier 2012

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 71 DU 25 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297087M

IDCC : 7005

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1, annexe II, de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

Salaires minima garantis au 1^{er} février 2012

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour 151,67 heures			
		Embauche	Echelon confirmé	Echelon maîtrisé	Echelon expert
I OE		1 408,37	1 436,54	1 508,36	
II OEQ	1	1 607,74	1 639,90	1 721,89	1 842,43
	2	1 721,88	1 756,31	1 844,13	1 973,22
III OEHQ	1	1 876,62	1 914,15	2 009,86	2 150,55
	2	1 991,85	2 031,69	2 133,27	2 282,60

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMUM pour 151,67 heures			
		Embauche	Echelon confirmé	Echelon maîtrisé	Echelon expert
IV TAM	1	2 107,09	2 149,23	2 256,70	2 414,66
	2	2 266,21	2 311,54	2 427,11	2 597,01
V Cadres	Ad., tech., com. Direction	2 414,38	2 462,66	2 585,80	2 766,80
		3 031,00	3106,78 + différentiel/salaire réel		

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 janvier 2012

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 72 DU 25 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297088M
IDCC : 7005

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles de la convention collective et ses annexes figurant ci-dessous sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. L'article 1^{er} « Champ d'application » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire français, les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans les établissements relevant des codes n°s 11.02 A et 11.02 B de la NAF rév. 2. Toutefois, à l'intérieur de la nomenclature, elle ne vise que les rapports entre employeurs et salariés travaillant dans des caves coopératives vinicoles, leurs unions et SICA vinicoles constituées et fonctionnant conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur du code rural et de la pêche maritime dans le cadre de leurs activités de production agricole et/ou dans le prolongement des exploitations agricoles de leurs membres.

Le champ d'application professionnel des sociétés coopératives agricoles visées au 1^{er} alinéa recouvre les activités économiques suivantes :

1. Caves coopératives

Au titre des opérations de production, transformation, écoulement et vente de produits agricoles :
– vinification à partir des récoltes livrées par les associés coopérateurs ;

- élaboration de moûts, moûts concentrés, jus de raisins, vins (vins sans indication géographique – VSIG –, vins bénéficiant d’une indication géographique protégée – IGP –, vins bénéficiant d’une appellation d’origine protégée – AOP), vins tranquilles et effervescents (champagnisation), eaux-de-vie (distillation) ;
- écoulement et vente, en vrac ou conditionné, desdits produits issus de la production des associés coopérateurs.

Au titre des opérations de services : vinification, stockage, conditionnement, vente d’ordre et pour compte des associés coopérateurs.

2. Unions de caves coopératives

Au titre des opérations de production, transformation, écoulement et vente de produits agricoles : mêmes opérations que ci-dessus.

Au titre des opérations de services : mêmes opérations que ci-dessus.

3. SICA vinicoles

Toutes opérations entrant dans l’objet social de ces sociétés.

Les dispositions particulières de l’annexe III s’appliquent au personnel répondant à la définition de cette annexe.

Cette convention ne s’applique pas :

- aux cadres dirigeants dont le contrat de travail fait expressément référence à l’accord paritaire national (APN) conclu le 21 octobre 1975 ;
- aux VRP. »

2. Les 2° et 3° de l’article 2 « Avantages acquis » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 2° En application des dispositions de l’article L. 2252-1 du code du travail, il est expressément précisé que les conventions de branche ou les accords professionnels conclus au plan régional, départemental ou local ne peuvent comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu de la présente convention.

3° En outre, conformément à l’article L. 2253-1 du code du travail, une convention ou des accords d’entreprise ou d’établissement peuvent adapter les dispositions de la présente convention applicable dans les coopératives vinicoles et leurs unions aux conditions particulières de celles-ci. Cette convention ou ces accords pourront comporter des dispositions plus favorables aux salariés. »

3. Les articles 6 et 7 « Comité d’entreprise » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 6

Des comités d’entreprise sont institués conformément aux articles L. 2321-1 et R. 2322-1 et suivants du code du travail.

Article 7

Ressources

Outre la subvention de fonctionnement administratif d’un montant annuel équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute prévue par l’article L. 2325-43 du code du travail, les ressources du comité d’entreprise sont constituées notamment par une contribution de la coopérative. Cette contribution est déterminée à l’occasion de l’établissement du budget annuel du comité ; en tout état de cause, son montant global ne pourra être inférieur à 1 % de la masse des salaires nets déclarés. »

4. L'article 10 « Procédure de règlements des conflits collectifs » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10

Procédure de règlement des conflits collectifs

En cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, le contenu de la convention collective nationale ou de tout autre accord applicable dans l'entreprise, et préalablement à toute grève, il est recommandé aux parties prenantes de respecter la procédure de conciliation suivante :

- les demandes de revendications sont déposées par écrit au siège de l'entreprise. Cette dernière dispose d'un délai de 8 jours ouvrables pour procéder à leur examen et faire connaître son avis ;
- en l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission de conciliation qui devra faire connaître son avis dans un délai de 30 jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans tous les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission est remis à chacune des parties. Ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission de conciliation est communiqué par la partie la plus diligente auprès du secrétariat de la commission paritaire nationale.

Si au niveau de la commission la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée par la partie la plus diligente auprès de la DIRECCTE du lieu de conclusion. »

5. Le 2° de l'article 11 « Médiation. – Arbitrage » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2° Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement de la convention, le ministre de l'agriculture ou son représentant peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties, ou de sa propre initiative, engager la procédure de médiation dans les conditions prévues aux articles L. 2522-1 et suivants du code du travail. »

6. Le 1° de l'article 12 « Conditions de la participation des salariés d'entreprise aux instances paritaires prévues par la présente convention » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1° Dans le cas où un salarié d'une coopérative serait appelé par son organisation syndicale à participer aux réunions des instances paritaires (commission paritaire nationale, groupes de travail de cette dernière et commission de conciliation), l'employeur accordera une autorisation d'absence sur présentation préalable d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale.

Le salarié sera tenu d'informer au moins 1 semaine à l'avance, sauf cas d'urgence, l'employeur de sa participation à l'une de ces instances paritaires et réduira au minimum la gêne que son absence pourrait causer. »

7. Le 3° de l'article 13 « Egalité professionnelle » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3° Les dispositions légales et réglementaires concernant les travailleurs handicapés et mutilés de guerre s'appliquent. »

8. L'article 14 « Embauche » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 14

Embauche

1° Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire signé des parties. Ce dernier peut prévoir une période d'essai et son renouvellement éventuel. Le contrat de travail précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son niveau et son échelon, son horaire de travail, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier. La date d'entrée dans la coopérative est prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

2° L'employeur met à la disposition des salariés, sur le lieu de travail, la convention collective et ses avenants ainsi que tout texte conventionnel applicable à l'entreprise.

La convention collective et les accords nationaux de branche sont par ailleurs consultables sur le site www.legifrance.gouv.fr (IDCC 7005). Une copie papier ou dématérialisée pourra être remise au salarié à sa demande.

4° En cas de modification des conditions de travail nécessitant l'accord des deux parties, un avenant au contrat de travail est établi en double exemplaire dont un remis au salarié. »

9. Le 1^{er} alinéa de l'article 16 « Contrat de travail à durée déterminée » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée bénéficient des dispositions des articles L. 1241-1 à L. 1248-11 du code du travail. »

10. Le 4° de l'article 19 « Rémunération » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 4° Les salariés permanents effectuant un horaire à temps partiel sont régis par les dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. »

11. L'article 20 « Modification des bases de rémunération » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 20

Modification des bases de rémunération

Dès que l'augmentation de l'indice des prix à la consommation officiellement homologué par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant des salaires, la commission paritaire nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin, afin d'étudier une modification des bases de rémunération de l'ensemble du personnel tel qu'il est défini par l'article 17.

Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion. »

12. L'article 26 « Bulletin de paie » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 26

Bulletin de paie

1° Le bulletin de paie comporte :

a) Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

b) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 de ce décret ;

c) L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

d) Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;

e) La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;

f) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

g) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

h) La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 du code du travail ;

i) Le montant de la rémunération brute du salarié ;

j) La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;

k) Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

l) La date de paiement de cette somme ;

m) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

n) Le montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels.

2° Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

3° La coopérative doit conserver un double des bulletins de paie remis aux salariés pendant 5 ans. »

13. L'article 28 « Retraite complémentaire et prévoyance » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 28

Retraite et prévoyance complémentaires

Il est rappelé que les employeurs, pour l'ensemble des salariés liés par la présente convention, adhèrent :

- au régime de retraite du groupe AGRICA – CAMARCA et AGRICA Retraite Agirc – ou à tout autre organisme agréé dans les conditions prévues par l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime et présentant des garanties au moins équivalentes à celles du groupe AGRICA ;
- à une institution de prévoyance visée à l'article L. 727-2 précité. »

14. Le 1° de l'article 32 « Durée du congé » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1° Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 10 jours de travail effectif au sein de la période de référence, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. »

15. L'article 34 « Notion de travail effectif » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 34

Notion de travail effectif

Sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes suivantes :

- périodes de congé payé ;
- jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- le cas échéant, les repos compensateurs fixés par l'inspection du travail au titre du dépassement de la durée maximale de travail ;
- périodes de congé de maternité, de paternité, d'adoption ;
- périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle ;
- périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque. »

16. Le 2^e alinéa de l'article 35 « Congés supplémentaires des mères de famille » est remplacé par les dispositions suivantes :

« En ce qui concerne les salariés de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail. »

17. L'article 39 « Congés de naissance » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 39

Congés de naissance et de paternité

1^o Tout salarié a droit à un congé supplémentaire de 3 jours à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance. La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une égale période de travail à la même époque.

2^o Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

A l'issue du congé de paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. »

18. Le 1^o de l'article 40 « Congés exceptionnels pour événements familiaux » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 40

Congés exceptionnels pour événements familiaux

1^o Le salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou la signature d'un pacte civil de solidarité et 6 jours après 2 années de présence ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du père, de la mère ;
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents et des autres ascendants et descendants et leur conjoint.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

19. L'article 42 « Congés spéciaux » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 42

Congés spéciaux

Il est rappelé que les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail accordent des congés aux salariés en vue de favoriser la formation économique, sociale et syndicale.

Les articles L. 3142-43 et suivants et R. 3143-3 de ce même code accordent des congés non rémunérés aux salariés et apprentis en vue de favoriser la formation des cadres et animateurs de la jeunesse.

Il en est de même pour les articles L. 3142-78 et suivants, L. 3142-91 et suivants et L. 3142-96 du code du travail relatifs aux congés pour la création d'entreprise et au congé sabbatique. »

20. L'article 44 « Protection de la maternité et éducation des enfants » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 44

Protection de la maternité et éducation des enfants

1° A l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, le salarié bénéficie des dispositions prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-72 du code du travail.

2° Pendant 1 an à compter de la naissance, la salariée allaitant son enfant a le droit de s'absenter deux fois par jour, sans que le total de ses absences journalières puisse dépasser la durée de 1 heure.

3° En cas d'allaitement maternel et faute de pouvoir prétendre à un congé parental d'éducation, la mère pourra suspendre complètement son travail pendant les 6 mois qui suivent la naissance, sous réserve d'en aviser son employeur dans le délai de 1 mois suivant l'accouchement. Six semaines au moins avant la date prévue pour la reprise du travail, elle devra faire connaître à l'employeur sa décision de reprendre son emploi de manière que le remplaçant éventuel puisse être prévenu en temps opportun de son congédiement.

4° Conformément aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, tout salarié qui justifie d'une présence minimale de 1 an à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 3 ans, confié en vue de son adoption, peut demander, à l'occasion de chaque naissance ou adoption :

- un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- un congé parental d'éducation à temps partiel, sans que la réduction de la durée du travail ne puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires. »

21. Les 1°, 2°, 3° et 4° de l'article 48 « Absences pour recherche d'un nouvel emploi » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 1° Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter 2 heures par jour, dans la limite de 48 heures si le préavis est de 1 mois et de 75 heures au-delà de 1 mois.

2° Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré du salarié, le jour suivant au gré de l'employeur.

3° Ces heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

4° Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions. »

22. Le chapitre XIV et les articles 50, 51 et 52 sont abrogés.

23. Le titre du chapitre XIV devient « Travail de nuit » et comporte un article unique, l'article 50.

« Article 50

Les dispositions portant sur le travail de nuit sont prévues par l'accord national du 16 juillet 2003 relatif au travail de nuit dans les caves coopératives vinicoles et leurs unions. »

24. L'article 53 « Apprentissage » devient l'article 51 et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 51

Apprentissage

1° On désigne par apprenti celui ou celle qui est lié à une entreprise agréée par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants ainsi que D. 6222-1 et R. 6222-2 et suivants du code du travail.

2° Le contrat doit être passé par écrit, conformément à un modèle type, établi en 3 exemplaires, puis enregistré par l'autorité administrative compétente.

3° La résiliation du contrat est possible pendant les 2 premiers mois de l'apprentissage.

Elle doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'à l'autorité administrative compétente.

Passé le délai de 2 mois, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou à défaut être prononcée par le conseil de prud'hommes.

4° En cas d'absence de l'apprenti pour cause de maladie, la prolongation éventuelle de l'apprentissage ne saurait être prononcée que si le directeur du centre de formation d'apprentis estime que la préparation a été insuffisante et que l'apprenti ne peut valablement se présenter à l'examen. Le contrat doit alors être prorogé jusqu'à la session suivante dans les conditions de rémunération prévues à l'article D. 6222-34 du code du travail. Dans le cas contraire, et si l'apprenti subit avec succès les épreuves de l'examen, aucune compensation de durée ne peut être exigée par l'employeur. »

25. L'article 54 « Conditions de l'apprentissage » devient l'article 52.

26. L'article 55 « Sélection progressive des travaux » devient l'article 53.

27. Le chapitre XVI « Formation professionnelle continue » et l'article 56 sont abrogés.

28. Le chapitre XVII « Hygiène, sécurité et conditions de travail » devient le chapitre XVI. L'article 57 de la convention collective devient l'article 54.

29. Le 4° de l'article 54 est remplacé par :

« 4° Tout salarié se trouvant dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé bénéficie d'un droit de retrait et doit signaler immédiatement une telle situation à son supérieur hiérarchique.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire, ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. »

30. L'article 54 est complété par un 5° :

« 5° Les caves coopératives et leurs unions établissent un document unique d'évaluation des risques conformément aux dispositions des articles R. 4121-1 et suivants du code du travail. La mise à jour de ce document est réalisée au moins une fois par an ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou lorsque est recueillie une information supplémentaire d'évaluation d'un risque particulier. »

31. Le chapitre XVIII « Dispositions finales » devient le chapitre XVII. L'article 58 devient l'article 55.

32. L'article 59 « Dépôt et date d'application de la convention collective » devient l'article 56 et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 56

Dépôt et date d'application de la convention collective

1° La présente convention ainsi que ses avenants sont remis à chacune des organisations signataires et sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également la convention collective et ses avenants :

- d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- d'autre part, en 5 exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE, 210, quai de Jemmapes 75462 Paris Cedex 10.

2° Les textes sont applicables, sauf dispositions contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services compétents.

Il peut être donné communication et délivré copie des textes déposés. »

33. L'article 60 « Information des salariés et de leurs représentants » devient l'article 57.

34. L'article 61 « Extension » devient l'article 58.

35. L'article 62 devient l'article 59.

36. Le paragraphe 2.3 « Bulletin de salaire » du I de l'annexe II est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2.3. Bulletin de salaire

Le bulletin de salaire mentionne le salaire brut et précise la catégorie, le niveau, l'échelon et le poste occupé. Il indique également, pour information, au salarié, le montant du SMG. L'employeur informe également le salarié du montant du différentiel qui existe, le cas échéant, entre le salaire brut et le SMG pour la catégorie, le niveau et l'échelon dont relève le salarié. Cette information figure soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document annexe remis au salarié à l'occasion de l'entretien annuel. »

37. L'article 2 « Engagement » de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2

Engagement

Avant tout engagement définitif, le cadre devra se soumettre aux dispositions légales concernant la médecine du travail.

L'employeur pourra demander copie des diplômes et des attestations de stages et formation mentionnés dans le curriculum vitae.

Il pourra également être exigé du cadre un extrait du casier judiciaire.

L'employeur pourra exiger, avant toute confirmation dans un poste de cadre déterminé, que le candidat suive, aux frais de l'entreprise, un stage de formation et de perfectionnement. »

38. L'article 4 « Engagement définitif » de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 4

Engagement définitif

Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire signé des parties. Ce dernier peut prévoir une période d'essai et son renouvellement éventuel. Le contrat de travail précise à

l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son niveau et son échelon, son horaire de travail, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier. La date d'entrée dans la coopérative est prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

3° L'employeur met à la disposition des salariés, sur le lieu de travail, la convention collective et ses avenants ainsi que tout texte conventionnel applicable à l'entreprise.

La convention collective et les accords nationaux de branche sont par ailleurs consultables sur le site www.legifrance.gouv.fr (IDCC 7005). Une copie papier ou dématérialisée pourra être remise au salarié à sa demande.

4° En cas de modification des conditions de travail nécessitant l'accord des deux parties, un avenant au contrat de travail est établi en double exemplaire dont un remis au salarié. »

39. L'article 7 « Priorité d'emploi » de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 7

Priorité d'emploi

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera d'abord appel aux candidatures des collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'adaptation prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien positionnement avec son ancien coefficient ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'adaptation devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé. »

40. L'article 11 « Durée du travail » de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11

Durée du travail

En matière de durée du travail, le personnel d'encadrement bénéficie des dispositions des articles L. 3111-2, L. 3121-42 et L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 janvier 2012

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

AVENANT N° 73 DU 25 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297089M
IDCC : 7005

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 45 « Maladies et accidents » de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 45

Maladies et accidents

1. Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont couverts par les dispositions des articles L. 1226-6 à L. 1226-24 du code du travail.

2. Les absences justifiées par incapacités résultant de maladies ou accidents non professionnels et dont l'employeur a été avisé dans les 2 jours ouvrables, sauf cas de force majeure, par une notification écrite de l'intéressé à laquelle est joint un arrêt de travail indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci. L'employeur a la faculté de faire procéder, par le médecin de la coopérative, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin choisi par la coopérative, ceux-ci désignent un tiers médecin, qui décide en dernier ressort.

Seules les perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise engendrées par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié pour maladie peuvent constituer une cause de licenciement dès lors qu'elles rendent nécessaires le remplacement définitif du salarié. Toutefois, la rup-

ture du contrat de travail ne peut intervenir qu'après écoulement d'une durée totale d'absences de 1 095 jours sur une période de 5 ans, calculée à compter du premier jour de l'arrêt de travail, pour des affections de longue durée.

Par ailleurs, lorsque le licenciement est consécutif à un accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage ; lorsque celui-ci intervient, le salarié est réintégré avec tous les avantages d'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ, sous réserve de remboursements de l'indemnité de licenciement qu'il a pu percevoir.

3. Le bénéfice du maintien du salaire interviendra dans les conditions ci-après :

a) En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travailleur, le salarié permanent bénéficiera du maintien de son salaire, à condition :

- d'avoir au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt de travail, sauf en cas de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident du trajet relevant de la législation sur les accidents du travail ;
- de justifier des conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la MSA (revenu de remplacement sous forme d'indemnités journalières).

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de prolongation ou de rechute reconnue comme telle par un certificat médical.

b) Le salarié bénéficiera de ressources, y compris les indemnités versées par la MSA, à calculer comme suit :

- maladie professionnelle, accident du travail et accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail : son plein salaire dans la limite maximale de 90 jours, et dès le premier jour suivant l'arrêt de travail ;
- maladie ou accident non professionnels : son plein salaire, également dans la limite de 90 jours, mais au terme du délai de carence réglementaire prévu par l'article R. 323-1 du code de la sécurité sociale.

Le salaire auquel il est fait référence est le salaire brut de base.

La période des 90 jours pendant laquelle le salaire est maintenu s'apprécie sur l'année civile. En revanche, qu'il y ait arrêt de travail continu ou alternance d'arrêts de travail et de reprises d'activité, le maintien du salaire cesse dès lors que le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires de son régime de prévoyance.

Le maintien de salaire visé à l'alinéa précédent est valable quel que soit le montant de l'indemnité journalière, sauf en cas de réduction ou suppression de celle-ci, à titre de sanction prise par la caisse de mutualité sociale agricole à l'encontre du salarié, notamment au titre de l'envoi tardif d'un arrêt à la caisse.

c) Le calcul de la retenue pour la période non indemnisée s'effectuera de la manière suivante :

- salarié permanent : diviser la rémunération mensuelle par 26 ; la retenue sera égale à 1/26 de la rémunération par jour ouvrable non travaillé ;
- salarié permanent à temps partiel : ramener la rémunération mensuelle sur une base horaire : la retenue sera égale au taux horaire de la rémunération multiplié par le nombre d'heures de travail perdues.

d) Le revenu de remplacement sous forme d'indemnités journalières auquel a droit l'intéressé pendant la période où celui-ci perçoit dans les conditions normales la totalité de son salaire mensuel habituel sera directement versé par la MSA à la coopérative qui devra lui en faire la demande.

e) En aucun cas le salaire de remplacement ne peut être supérieur à la rémunération nette versée au salarié s'il avait normalement travaillé. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8233. –ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Seine-Maritime et Eure)
(3 juillet 1970)**

(Etendue par arrêté du 2 août 1971,
Journal officiel du 21 septembre 1971)

**AVENANT N° 1 DU 31 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 27 JANVIER 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : AGRS1297081M
IDCC : 8233

PRÉAMBULE

Les parties ont convenu de modifier les dispositions de l'article 4 de l'accord du 27 janvier 2009, concernant le montant de l'indemnisation de la garantie incapacité temporaire, afin de rédiger la partie relais mensualisation suivant les termes de l'accord national.

Article 1^{er}

Garantie incapacité temporaire

Les dispositions de l'article 4, 2°, de l'accord du 27 janvier 2009 sont modifiées comme suit :

« Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par Agri-Prévoyance, égales à 30 % du salaire journalier de référence jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA.

En tout état de cause, l'indemnisation du salarié par Agri-Prévoyance ne peut avoir pour effet de lui servir un revenu de remplacement net (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) supérieur à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par Agri-Prévoyance sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base. »

Les autres dispositions de l'article 4 restent inchangées.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander sans délai l'extension du présent accord.

Fait à Rouen, le 31 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Eure ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Seine-Maritime.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

UR des syndicats de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

UR des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

UD des syndicats FO de l'Eure ;

UD des syndicats FO de Seine-Maritime ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC.

Convention collective

**IDCC : 9261. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Drôme)
(22 janvier 1970)**

(Etendue par arrêté du 11 février 1971,
Journal officiel du 3 mars 1971)

AVENANT N° 123 DU 18 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297090M
IDCC : 9261

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Drôme ;

Les entrepreneurs des territoires Drôme-Ardèche,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au 5^e alinéa de l'article 7, les termes « le secrétariat sera tenu par le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SDITEPSA) » sont remplacés par « le secrétariat sera tenu par l'unité territoriale de la Drôme de la DIRECCTE ».

Au 5^e alinéa de l'article 52, les termes « au-delà de 3 ans » sont remplacés par « au-delà de 1 an ».

Article 2

Extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, lequel est déposé à l'unité territoriale de la Drôme de la DIRECCTE Rhône-Alpes.

Fait à Valence, le 18 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES
(Haute-Normandie)
(2 octobre 1967)**

(Etendue par arrêté du 19 août 1968,
Journal officiel du 2 octobre 1968)

AVENANT N° 42 DU 27 SEPTEMBRE 2011

NOR : AGRS1297083M
IDCC : 8234

Entre :

Le syndicat des horticulteurs de Haute-Normandie,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'union régionale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles, fédération de l'agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions de la convention collective régionale de travail du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticolas de Haute-Normandie sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations horticolas.

La présente convention régit tous les travaux effectués sur le territoire des départements de l'Eure et de la Seine-Maritime ainsi que des départements limitrophes lorsque le siège de l'exploitation ou d'une succursale est situé dans le département de l'Eure et de la Seine-Maritime.

Article 2

Incidence sur les contrats antérieurs

Elle s'applique nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations contenues dans les contrats de travail ou les accords d'entreprise, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables aux salariés.

En aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions ci-après.

Article 2.1

Rapport avec les accords d'entreprise ou les engagements contractuels

Des accords d'entreprise ou des engagements contractuels pourront prévoir des dispositions plus favorables que celles prévues par la présente convention. En revanche, les dispositions qui dérogeraient à la convention dans un sens moins favorable au salarié ne sont pas admises sous réserve de l'application de la législation en vigueur.

L'application de la présente convention ne peut être la cause d'une diminution d'avantages acquis individuellement antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre ces avantages acquis et des avantages similaires résultant de la présente convention.

De même, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés pour le même objet à la suite d'usages ou d'accords d'entreprise. Dans ce cas, l'avantage le plus favorable sera maintenu.

Article 2.2

Rapport avec l'accord national du 23 décembre 1981

Toutes les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ainsi que ses avenants futurs sont applicables aux entreprises relevant de la présente convention.

CHAPITRE II

DURÉE, RENOUVELLEMENT, RÉVISION, DÉNONCIATION, PUBLICITÉ

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Dès sa date d'application, elle abroge la convention collective du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles de Haute-Normandie, étendue par arrêté du 19 août 1968.

Article 3 *bis*

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer à la convention conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

Article 4

Révision

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties employeurs ou organisations syndicales représentatives. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres parties signataires ou adhérentes et à l'administration compétente (DIRECCTE), conformément aux dispositions légales.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte qu'il est proposé d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle, commence à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée précitée.

Article 5

Dénonciation

Chacune des organisations signataires ou adhérentes peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt. Elle en informera aussi la DIRECCTE dans les mêmes formes.

Article 5.1

Publicité

En application des articles L. 2262-5 et R. 2262-1 du code du travail, l'employeur doit mettre un exemplaire à jour de la présente convention à la disposition des salariés. Un avis doit être affiché à ce sujet, précisant les modalités leur permettant de la consulter pendant leur temps de présence sur le lieu de travail.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE CONCILIATION ET DE MÉDIATION

Article 6

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Une commission paritaire de conciliation et d'interprétation est chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation syndicale représentative de salariés désigne un représentant. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalant au nombre total de représentants de salariés.

Lorsqu'une organisation désire saisir la commission paritaire de conciliation et d'interprétation, elle en avise le président de la commission mixte par lettre recommandée avec avis de réception, en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La commission paritaire de conciliation et d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois, par l'organisation syndicale demanderesse. La date sera fixée, après concertation auprès des autres organisations, par l'organisation qui saisit ladite commission paritaire, sur les dates possibles de tenue de cette commission.

Le secrétariat de la commission est assuré par le syndicat demandeur.

Article 6 bis

Conflits collectifs

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, de la révision ou de la dénonciation de la présente convention peuvent être portés devant la commission paritaire de conciliation et d'interprétation.

Article 7

Médiation

Toutefois, les conflits nés de la révision de la convention peuvent être soumis directement à la procédure de médiation prévue par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail, à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL ET PERMANENT

Article 8

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué conformément aux dispositions du code du travail sont reconnus à tous les travailleurs.

D'une façon générale, il sera fait application des articles L. 1132-1 et suivants et L. 2141-5 et suivants du code du travail. En conséquence, les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent notamment à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline et de licenciement.

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer à l'intérieur de l'établissement à une propagande politique ou religieuse, notamment par la distribution ou le collage de tracts ou affiches, sous réserve des droits reconnus au représentant du personnel.

D'une façon générale, les employeurs et salariés s'engagent à appliquer les dispositions des articles L. 2141-4 et suivants du code du travail, tendant à assurer la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Article 9

Délégués du personnel

L'élection, le temps nécessaire à l'exercice des fonctions et les attributions des délégués du personnel sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, conformément aux dispositions légales (livre troisième, titre I^{er}, articles L. 2311-1 et suivants du code du travail). Ainsi, dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Pour exercer leur mission, les délégués du personnel disposent conformément aux dispositions légales d'un crédit d'heures de délégation, fixé comme suit :

- 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 15 heures par mois pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- en outre, dans les entreprises de plus de 50 salariés, 20 heures par mois pour les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de celui-ci par suite de carence constatée aux dernières élections. Ce crédit d'heures s'ajoute au crédit d'heures dont bénéficie déjà le délégué du personnel pour l'exercice de ses missions propres.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus et en l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les mêmes moyens que celui-ci. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, en l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité avec les moyens attribués aux délégués du personnel.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures et est payé comme temps de travail.

Article 10

Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires, dans les entreprises occupant 50 salariés et plus (livre troisième, titre II, articles L. 2321-1 et suivants du code du travail).

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut décider, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils existent, que les délégués du personnel constituent la délégation unique du personnel au comité d'entreprise.

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise, sont ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires. Les élections sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 9 pour les délégués du personnel.

Les membres titulaires bénéficient d'un crédit d'heures qui ne peut excéder 20 heures par mois, conformément aux dispositions légales.

Ce temps est considéré comme temps de travail et payé comme tel. Le temps passé aux réunions du comité d'entreprise convoqué par l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Article 11

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Il est créé un CHSCT dans toute entreprise occupant au moins 50 salariés. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires (articles L. 4611-1 et suivants du code du travail).

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place au niveau départemental une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux dispositions de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 et de l'accord national du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 12

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail (articles L. 2142-1 et suivants du code du travail). Les délégués syndicaux sont désignés à l'employeur par lettre de l'organisation syndicale et leur nom est communiqué à l'inspecteur du travail compétent.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

Le délégué syndical représente son organisation auprès de l'employeur.

Pour exercer leur mission, les délégués syndicaux disposent conformément aux dispositions légales d'un crédit d'heures de délégation, fixé comme suit :

- 10 heures par mois pour les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois pour les entreprises employant au moins 151 salariés et moins de 500 salariés ;
- 20 heures par mois pour les entreprises de plus de 500 salariés.

Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. Le temps passé pour participer à des réunions qui ont lieu sur l'initiative de l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures.

Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités qui seront fixées par accord avec l'employeur, sous réserve des droits reconnus aux représentants du personnel par le code du travail.

Article 13

Représentants de section syndicale

Les organisations syndicales non représentatives peuvent désigner un représentant de section syndicale dans les conditions des articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

Article 14

Représentation des salariés

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 3 jours à l'avance d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses ou paritaires, ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire, conformément et dans les conditions prévues aux articles L. 3142-3 et suivants du code du travail.

En outre, l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail prévoit dans son annexe I les cas d'absences donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur. Il en va ainsi pour l'exercice de différents mandats, notamment pour l'exercice de fonctions d'administrateurs de caisse de mutualité sociale agricole ou en cas de participation à une instance paritaire du FAFSEA.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMBAUCHE

Article 15

Embauche et période d'essai

a) Contrat de travail à durée indéterminée

Afin d'éviter toute contestation, le contrat de travail à durée indéterminée sera constaté par un document écrit, établi en 2 exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Sous réserve des dispositions légales spécifiques encadrant les contrats à durée déterminée et les contrats à temps partiel et prévoyant la rédaction d'un contrat de travail écrit revêtu de mentions obligatoires, le contrat de travail doit préciser notamment :

- les nom et adresse des contractants ;
- la date d'embauche ;
- le nom de la convention collective ;
- la nature de l'emploi occupé par le salarié et le niveau et l'échelon afférent ;
- les conditions d'emploi et de rémunération ;
- le lieu habituel d'exécution du contrat de travail ;
- le lieu et la date de signature du contrat ;
- la période d'essai prévue et son éventuel renouvellement ;
- les références à la caisse de retraite complémentaire et organismes de prévoyance.

b) Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée sera établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Il peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, il peut être conclu uniquement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

En application des articles L. 1242-8 et L. 1243-13 du code du travail, le contrat à durée déterminée comporte normalement un terme fixe et peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale de 18 mois. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Le contrat de travail à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu :

- 1° Pour remplacer une personne absente ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- 2° Pour des emplois à caractère saisonnier.

Dans les cas cités à l'alinéa précédent et à moins que les parties ne lui aient fixé un terme précis, le contrat doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Conformément aux dispositions légales (art. L. 1242-12 du code du travail), le contrat à durée déterminée doit être obligatoirement écrit et comporter, outre la définition précise de son objet, notamment les indications suivantes :

- lorsqu'il est conclu pour le motif visé au 1° ci-dessus, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
- lorsqu'il comporte un terme précis, la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause prévoyant le report du terme ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
- la désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue, fixée à 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et 1 mois dans les autres cas ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que le cas échéant ceux de l'organisme de prévoyance.

c) Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail.

Pour les contrats à durée indéterminée

Sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour réduire la durée de la période d'essai, la durée de la période d'essai des contrats à durée indéterminée est fixée à :

- 15 jours pour les salariés ouvriers et employés du niveau I ;
- 1 mois pour les ouvriers et employés des niveaux II, III, IV ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Ces durées pourront être renouvelées une fois d'une durée identique à celle prévue ci-dessus pour chacune des catégories indiquées et la possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. En cas de renouvellement de la période d'essai, il sera signé préalablement entre les parties un avenant au contrat de travail.

Pour les contrats à durée déterminée

Les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai des contrats à durée déterminée (cf. art. 15 *b*) sont fixées par le code du travail en fonction de la durée du contrat (art. L. 1242-10 du code du travail).

Rupture de la période d'essai

Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, fixé comme suit.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours et de 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas de séparation au cours ou à l'issue de la période d'essai, le salarié ne peut prétendre qu'à la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été engagé.

Article 16

Maladie ou accident non professionnels, y compris accident de trajet

Les effets du contrat de travail en cours sont simplement suspendus lorsque le salarié doit interrompre son activité pour cause de maladie ou d'accident.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, le salarié malade ou accidenté doit être réintégré de plein droit au sein de l'entreprise dans son emploi précédemment occupé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, sous réserve, le cas échéant, de l'avis d'aptitude du médecin du travail.

Si l'indisponibilité du salarié résultant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident est d'une durée d'au moins 6 mois, l'employeur pourra rompre le contrat de travail, dans le respect des dispositions légales interdisant toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié.

Article 17

Accident du travail ou maladie professionnelle

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peut être résilié pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident du travail ou la maladie ainsi que pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), doit suivre l'intéressé. Il ne peut être résilié qu'en cas de faute grave ou pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. A l'issue des périodes de suspension, le salarié, s'il est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi, la procédure prévue par les articles L. 1226-10 et suivants du code du travail doit être appliquée.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié. S'il ne le peut, l'employeur doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement pour inaptitude au poste de travail que s'il justifie de l'impossibilité de proposer un autre emploi ou du refus du salarié de l'accepter.

Article 18

Maternité

La protection de la maternité, l'éducation des enfants ainsi que le congé de maternité sont déterminés par les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif, notamment pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté ainsi que de ses droits à congés payés.

Article 19

Préparation à la défense

En application de l'article L. 3142-73 du code du travail, tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui doit participer à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Article 20

Garanties particulières pour les travailleurs saisonniers

Les ouvriers saisonniers, dès lors qu'ils sont réembauchés l'année suivante sur la même exploitation, gardent le bénéfice :

- de leur période d'essai ;
- des niveaux et échelons qui leur étaient affectés précédemment, à travail équivalent.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EXERCICE DE L'EMPLOI

Article 21

Classification des emplois

La classification des emplois du personnel des exploitations visées par la présente convention est déterminée par l'annexe I à ladite convention.

La classification des emplois réalisée repose sur l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 et son avenant du 23 avril 2008 ainsi que l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles.

Elle se détermine par la définition des tâches à exécuter et non par le niveau d'études ou le niveau de compétence des salariés.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, chaque salarié a, pour l'ensemble des postes définis ci-après en annexe I, une obligation de veiller préventivement à sa sécurité ainsi qu'à celle des autres personnes concernées du fait de ses actes, ou susceptibles de l'être.

Chaque emploi proposé correspond à un niveau dans la classification professionnelle. L'employeur devra se référer à ces définitions à l'occasion de chaque embauche, après discussion avec le salarié lors de la conclusion du contrat de travail.

Les employeurs disposent d'un délai de 1 an pour reclasser les salariés présents dans l'entreprise à compter de la date d'application de la présente classification. Pour les aider dans cette démarche, une grille de concordance entre l'ancienne et la nouvelle classification est proposée en annexe de la présente classification.

En aucun cas le reclassement ne peut entraîner une réduction de salaire horaire brut.

Article 22

Salaires minimaux

Les salaires minimaux horaires du personnel (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) sont fixés par accord conventionnel par référence à la classification des emplois et figurent à l'annexe II de la présente convention collective.

Conformément au code du travail, les parties signataires de la présente convention conviennent de se réunir au moins une fois par an pour négocier les salaires.

Article 23

Convention de forfait

1. Pour les salariés cadres : par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, il peut être conclu des conventions de forfait avec les salariés cadres définis ci-après :

Les cadres de niveau I sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail peut être établie avec ces salariés, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national précité.

A noter, les cadres de niveau II sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

2. Pour les techniciens et agents de maîtrise : par référence à l'article 7.3, § 4, de l'accord national précité et dans les conditions prévues, il peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail avec les techniciens et agents de maîtrise, de par l'autonomie inhérente à leur fonction. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures de travail peut être établie avec ces salariés.

3. Pour les salariés classés aux niveaux 3 et 4 de la convention collective : par référence à l'article 7.3, § 4, de l'accord national précité, il peut être conclu avec ces salariés une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, de par l'autonomie dont ils disposent dans l'exécution et l'organisation de leur travail.

4. Dispositions communes : en outre, par référence aux articles 7.3, § 3, et 11.2, § 2, de l'accord national précité et dans les conditions prévues, il pourra également être établi avec les salariés responsables de l'organisation de leur horaire de travail, mais qui suivent l'horaire collectif de travail, une convention de forfait sur une base mensuelle d'heures de travail, incluant le paiement d'heures supplémentaires correspondant à la durée mensuelle de travail définie, avec leur accord écrit.

Article 24

Travail des femmes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les femmes ont accès à tous les emplois ou fonctions de la même façon que les hommes. Lorsqu'elles accomplissent un travail identique, dans les mêmes conditions, elles perçoivent le même salaire que les hommes.

Les partenaires sociaux adhèrent aux préconisations de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité et adoption y fassent obstacle, conformément aux dispositions légales.

Article 25

Salaires des jeunes travailleurs

Sous réserve des dispositions prévues pour l'apprentissage à l'article 26, la rémunération des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans est au moins égale à :

- 80 % pour les salariés âgés de moins de 17 ans ;
- 90 % pour les salariés âgés de 17 à 18 ans,

du salaire de l'adulte de même classification professionnelle.

Dans tous les cas, l'abattement est supprimé après 6 mois de pratique professionnelle.

Article 26

Salaire des apprentis

Le salaire minimum de l'apprenti dont le contrat est régulièrement enregistré est fixé en pourcentage du salaire minimum de croissance, selon l'âge et par année de formation suivant le tableau ci-dessous :

(En pourcentage.)

ÂGE DE L'APPRENTI	1 ^{RE} ANNÉE	2 ^E ANNÉE	3 ^E ANNÉE
16 à 17 ans	25	37	53
18 à 20 ans	41	49	65
21 ans et plus	53	61	78

Pour les jeunes de 21 et plus, conformément à l'article D. 6222-26 du code du travail, la rémunération est fixée en pourcentage du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé.

Les majorations ainsi que les règles particulières prévues aux articles D. 6222-28 et suivants du code du travail sont applicables aux taux fixés ci-dessus.

Article 27
Prime d'ancienneté

Aux salaires résultant des dispositions qui précèdent s'ajoute une prime d'ancienneté pour les ouvriers, employés, techniciens agent de maîtrise et cadres dont le caractère est obligatoire, et calculée suivant les taux ci-après applicables à la rémunération brute :

- 2 % après 5 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation, au titre du contrat de travail en cours ;
- 3 % après 10 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours ;
- 4 % après 15 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours ;
- 6 % après 20 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours ;
- 7 % après 25 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours ;
- 8 % après 30 ans de présence continue dans l'établissement ou l'exploitation au titre du contrat de travail en cours.

N'interrompent pas la durée de présence continue :

- les périodes de suspension du contrat de travail suite à intempéries ;
- les absences maladie et accident ;
- les rappels sous les drapeaux ;
- les congés de maternité ou d'adoption, de paternité ;
- les suspensions de contrat du fait de l'employeur ;
- le congé parental d'éducation (durée prise en compte pour moitié conformément à l'article L. 1225-54 du code du travail).

Article 28
Changement temporaire d'emploi

Les salariés appelés à effectuer temporairement des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leur salaire horaire habituel.

Les salariés appelés à effectuer temporairement ou accidentellement des travaux afférents à une catégorie supérieure à celle de leur qualification habituelle perçoivent pendant la durée desdits travaux le salaire afférent à la catégorie dont relèvent lesdits travaux.

Article 29
Déplacements

Lorsqu'un salarié reçoit l'ordre de se déplacer pour exécuter un travail, la durée du transport lui est payée comme temps de travail et les frais de transport qu'il a assumés lui sont remboursés de même que les frais de repas, sur justificatifs et conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise.

Tout déplacement du siège de l'entreprise au lieu de travail est considéré comme temps de travail effectif.

CHAPITRE VII
AVANTAGES EN NATURE

Article 30
Déduction des avantages en nature

L'évaluation des avantages en nature vient, sauf clauses contraires fixées dans le contrat de travail, en déduction des salaires fixés par la convention collective.

Article 31

Nourriture

Le montant journalier de la nourriture est égal au plus à la valeur de 3 heures de travail au N1E1, ainsi réparties :

- pour les salariés nourris le matin (petit déjeuner) : 1/4 d'heure ;
- pour les salariés nourris le midi (repas du midi) : 1 h 30 ;
- pour les salariés nourris le soir (repas du soir) : 1 h 15.

Article 32

Logement

Lorsque le logement du salarié est assuré par l'employeur, les normes requises sont prévues par les articles R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

La retenue mensuelle du logement est fixée à :

- chambre individuelle meublée : 12 heures de travail au N1E1 ;
- chambre collective avec maximum de 3 lits : la moitié des chiffres précédents par salarié.

CHAPITRE VIII

PAIEMENT DES SALAIRES

Article 33

Périodicité de la paie

La paie se fait pendant les heures et sur les lieux de travail à échéance régulière et au moins une fois par mois.

Les salariés auront la possibilité de recevoir un acompte au milieu du mois, dont le montant sera égal à la moitié du salaire mensuel.

Article 34

Bulletin de paie

Lors du paiement de la rémunération, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié un bulletin de paie dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur ; outre les indications habituelles, il fera état notamment de la nature de l'emploi et des niveaux et échelon correspondants dans la classification des emplois.

Un double de ces bulletins de paie est conservé pendant 5 ans et tenu à la disposition des agents chargés du contrôle.

CHAPITRE IX

DURÉE DU TRAVAIL, REPOS HEBDOMADAIRE, JOURS FÉRIÉS, ABSENCES

Article 35

Temps de travail

Conformément aux dispositions légales, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail donnant lieu à rémunération commence et finit à l'heure fixée par l'employeur, au siège de l'exploitation en tenue de travail ou sur le chantier ou la parcelle dès lors que le salarié doit s'y rendre directement.

Ainsi, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage ne constitue pas du travail effectif. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 713-5 du code rural et de la pêche maritime, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur, ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage ou de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et est rémunéré en tant que tel.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses pendant lesquelles le salarié ne reste pas à la disposition de l'employeur et peut vaquer à ses occupations personnelles ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés, sauf accord d'entreprise ou dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise.

La durée des déplacements en cours de journée du siège de l'établissement à un lieu de travail et vice versa est comptée comme temps de travail effectif.

Article 36

Répartition du temps de travail

La durée normale du temps de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La rémunération des salariés à l'exclusion des salariés saisonniers, des salariés intermittents et des salariés temporaires visés aux articles L. 1251-1 et suivants du code du travail, est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensualisé ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

La rémunération mensualisée des heures normales de travail est calculée sur la base de 151,67 heures (35 heures × 52 semaines/12 mois).

Article 37

Définition et paiement des heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures par semaine. Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 %. Les heures effectuées au-delà de 43 heures sont majorées de 50 %.

S'il est fait application des possibilités d'aménagement des heures normales de travail, par l'utilisation des cycles ou par l'annualisation, les heures supplémentaires sont celles qui s'inscrivent au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine calculée sur la durée considérée.

Article 38

Heures des dimanches, des jours fériés et heures de nuit

Les heures exceptionnelles effectuées les dimanches et jours fériés et les heures exceptionnelles effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %. Lorsque, avec l'accord du salarié, ce temps exceptionnellement travaillé fait l'objet d'un repos payé, de durée équivalant aux heures payées, seule la majoration de salaire de 50 % est due.

Ces majorations ne se cumulent pas avec d'autres majorations éventuellement dues pour heures supplémentaires.

Article 39

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un jour de repos à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures consécutives prévu à l'article L. 714-5 du code rural et de la pêche maritime. Toutefois, pour assurer des travaux stric-

tement nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, le salarié pourra être amené à travailler exceptionnellement le dimanche, aux conditions de rémunération prévues par la présente convention collective et à condition également de toujours bénéficier d'au moins 2 dimanches de repos par mois et de bénéficier d'un repos hebdomadaire, conformément aux dispositions de l'article L. 714-1-II du code rural et de la pêche maritime.

Conformément à l'accord national sur la durée du travail et dans les conditions prévues aux articles L. 714-16-V et R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime, le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que les salariés visés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé et de l'information de l'inspection du travail.

Article 40

Jours fériés

Le 1^{er} Mai est chômé et payé suivant les dispositions particulières prévues par les articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail.

Tous les autres jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Toutefois, en fonction des besoins de l'entreprise, les jours fériés pourront être travaillés.

La rémunération des jours fériés chômés, autres que le 1^{er} Mai, n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant total du salaire payé.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Article 41

Astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est au minimum égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Article 42

Absences

Pour toute absence et sauf cas de force majeure, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur et adresser le justificatif éventuellement requis dans un délai maximum de 2 jours.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans le délai maximum de 2 jours, le cachet de la poste faisant foi.

Toute absence pour convenance personnelle doit être autorisée ou motivée.

Les absences non justifiées non autorisées feront perdre le cas échéant le bénéfice des heures supplémentaires de la semaine concernée correspondant à la durée de ces absences.

Toute absence non autorisée et non justifiée pourra donner lieu à sanction disciplinaire pouvant aller, le cas échéant, jusqu'au licenciement sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail.

CHAPITRE X

CONGÉS

Article 43

Congés payés annuels

Les congés payés annuels sont accordés suivant les prescriptions de textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que la durée du congé est égale à 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou période assimilée, soit 30 jours ouvrables par an. La période de référence pour le calcul des congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle les congés sont pris.

Pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employeur doit accorder au salarié 12 jours ouvrables continus de congés payés. La période des congés et la date de départ en congés sont fixées par l'employeur en application des articles L. 3141-1 et suivant du code du travail et aux dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail.

En cas de fractionnement, et sauf renonciation écrite du salarié, il sera attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période 1^{er} mai-31 octobre sera au moins égal à 6 et 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours. Néanmoins, les jours de congé dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Pour la détermination des congés annuels, des périodes sont assimilées à des périodes de travail effectif et ouvrent droit à congé payé. Il s'agit notamment des périodes suivantes :

- les congés payés de l'année précédente ;
- les congés de maternité et d'adoption ;
- les arrêts de travail continus et consécutifs à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle, dans la limite de 1 an ;
- les congés de formation continue ou de formation économique, sociale et syndicale ;
- les temps nécessaires à l'accomplissement des mandats syndicaux et professionnels ;
- les périodes de repos compensateur ;
- les jours de congés pour événements familiaux.

Article 44

Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie sur justification d'un congé payé exceptionnel dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, marié ou pacsé, ou d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 1 jour ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ;
- décès du frère ou de la sœur : 1 jour ;

- arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ;
- naissance d'un enfant du salarié : 3 jours.

Article 45

Congé de paternité

En application des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail, le père d'un enfant venant de naître bénéficie d'un congé à prendre dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Ce congé est, au plus, de 11 jours calendaires consécutifs, 18 jours en cas de naissances multiples. Ce congé s'ajoute aux 3 jours déjà accordés pour une naissance par l'article L. 3142-1 du code du travail. Il n'est pas obligatoirement à prendre à la suite de ces 3 jours.

Le salarié doit informer l'employeur de la date et de la durée du congé de paternité par lettre recommandée avec avis de réception, 1 mois minimum avant la date choisie.

Pendant le congé de paternité, le père reçoit des indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole.

CHAPITRE XI

FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

Article 46

Formation professionnelle et apprentissage

Les employeurs doivent se conformer aux articles L. 6211-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant l'apprentissage) et aux articles L. 6311-1 et suivants du code du travail (dispositions concernant la formation professionnelle).

Les employeurs sont tenus d'enseigner à leurs apprentis, titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré, la pratique de la profession et de leur accorder les libertés nécessaires, d'une part, à la fréquentation assidue des cours théoriques indispensables à une formation professionnelle complète et, d'autre part, à la participation aux épreuves d'examen sanctionnant l'apprentissage.

Il en va de même pour les salariés en contrat de professionnalisation auxquels l'employeur s'engage, conformément aux dispositions légales, à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une formation professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée de l'action de professionnalisation ou du contrat à durée déterminée. Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Lorsque les cours théoriques et les épreuves de l'examen ont lieu pendant les horaires habituels de travail de l'exploitation, le temps à y consacrer est considéré comme temps de travail, tant en matière de salaire que de congés payés sous réserve de justification.

Article 47

Droit individuel à la formation

Il est rappelé qu'en application des articles L. 6323-1 et L. 6323-2 du code du travail et de l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture, tout salarié en contrat à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an, à l'exception de ceux qui sont titulaires d'un contrat de formation en alternance, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF), dans les conditions prévues par l'accord précité. Ce droit est au minimum de 20 heures par an pour les salariés à temps plein. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans ;

- soit n’ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l’éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle reconnu par la commission paritaire nationale de l’emploi compétente (CPNE).

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an se cumule sur une période maximale de 6 ans. Les salariés sous contrat à durée déterminée ayant 4 mois d’ancienneté, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois acquièrent également, *pro rata temporis*, ce droit individuel à la formation.

L’employeur informe le salarié au moins une fois par an du montant des droits acquis.

CHAPITRE XII

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, LOGEMENT DES TRAVAILLEURS

Article 48

Hygiène et sécurité

L’employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires concernant l’hygiène et la sécurité. Cette obligation générale s’accompagne d’une évaluation des risques professionnels dans son entreprise et de sa transcription dans le document unique d’évaluation des risques professionnels. Ce document récapitule tous les risques identifiés sur une entreprise, ainsi que les moyens mis en œuvre pour éviter ces risques. Une mise à jour est réalisée au moins une fois par an.

Il est par ailleurs tenu d’associer à cette démarche les salariés et de prendre ensuite les mesures adéquates permettant de réduire ces risques et leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Les employeurs doivent non seulement mettre à la disposition de leurs personnels des installations, matériels et équipements répondant aux prescriptions susvisées destinées à assurer leur sécurité mais encore veiller personnellement à leur bon état et faire respecter l’usage ou le port des protections.

Les principes de prévention à respecter :

La protection individuelle ne peut être envisagée que lorsque toutes les autres mesures d’élimination ou de réduction des risques s’avèrent insuffisantes ou impossibles à mettre en œuvre. La mise en place de protections collectives est toujours préférable. Par exemple, pour les travaux en hauteur, préférer la présence d’une rambarde au port de harnais.

Le code du travail impose de suivre 9 étapes pour assurer la prévention des risques professionnels :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques ne pouvant pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l’homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- tenir compte de l’état de l’évolution de la technique.
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux.
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l’organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l’influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral.
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Après avoir suivi toutes ces étapes, si le port d'un équipement de protection individuelle est nécessaire, cela veut dire qu'il est indispensable pour sauvegarder la santé et la sécurité d'un travailleur.

Protection individuelle des salariés

L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective.

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant.

En cas de danger grave et imminent, le salarié pourra exercer son droit de retrait, notamment s'il ne dispose pas des équipements nécessaires à l'exécution de la tâche demandée par l'employeur.

Article 49

Récupération pour intempéries et autres causes

En application des articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime et de l'accord du 23 décembre 1981, les heures perdues suite à une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

La récupération est la possibilité pour un employeur d'exiger que ses salariés travaillent en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment et qui ont occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal.

L'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime limite la récupération aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'un des cas ci-après, résultant :

- soit de causes accidentelles, d'intempéries à caractère exceptionnel, de cas de force majeure, d'inventaire à effectuer,
- soit occasionné par le chômage d'un jour de fête locale, d'un jour précédant les congés annuels, de 1 ou de 2 jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire.

Le paiement des heures récupérables se fait avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

CHAPITRE XIII

DISPOSITIONS RELATIVES À LA CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 50

Contrat de travail à durée déterminée

Cas de rupture du contrat à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1243-1 du code du travail, sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou encore à l'initiative du salarié si celui-ci justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, il pourra être rompu en respectant les délais de préavis prévus par l'article L. 1243-2 du code du travail.

Indemnité de fin de contrat

Conformément aux articles L. 1243-8 et L. 1243-10 du code du travail, lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, par un

contrat à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire, sauf dans les cas ci-après :

- contrat conclu pour des emplois à caractère saisonnier ;
- contrat conclu au titre de dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de demandeurs d'emploi ;
- contrat conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

En application des articles L. 1243-8 et suivants du code du travail, l'indemnité de fin de contrat est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Article 51

Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative de l'une ou l'autre des parties contractantes, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail, ainsi que de la présente convention et notamment du respect de la procédure définie ci-après.

Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Pour tout licenciement – individuel ou collectif, économique ou non – à la seule exception des licenciements économiques de 10 salariés et plus sur 30 jours dans les entreprises où il existe des représentants du personnel, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit mentionner l'objet de l'entretien et rappeler, de façon expresse, que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, s'il n'existe pas de représentation du personnel dans l'entreprise, par une personne figurant sur la liste préfectorale prévue à cet effet.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

L'employeur qui, après l'entretien préalable, décide de licencier le salarié, doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception conformément aux dispositions légales. En application de l'article L. 1232-6 du code du travail, cette lettre doit énoncer le ou les motifs justifiant le licenciement.

Cette lettre ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié a été convoqué.

Toutefois, si le salarié est licencié pour motif économique (sauf s'il est inclus dans un licenciement économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours, pour lequel il existe une procédure particulière), la lettre de licenciement ne peut lui être adressée moins de 7 jours ouvrables à compter de la date de l'entretien préalable et 15 jours ouvrables s'agissant d'un membre du personnel d'encadrement.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1233-16 du code du travail, la lettre de licenciement pour raison économique doit comporter en outre l'indication que le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 1 an.

Article 52

Durée du préavis

Après la période d'essai, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée donne lieu à un préavis réciproque, dont la durée (sauf faute grave ou lourde) est fixée comme suit :

1. Pour les salariés non cadres (ouvriers, et techniciens et agents de maîtrise)

a) En cas de démission :

- personnel ouvrier et employé des niveaux I et II : 8 jours ;
- personnel ouvrier et employé des niveaux III et IV et techniciens et agents de maîtrise : 1 mois

b) En cas de licenciement

Le préavis est fixé à 1 mois si le salarié justifie d'une ancienneté de moins de 2 ans et de 2 mois si le salarié bénéficie d'une ancienneté de 2 ans et plus, dans l'entreprise.

c) Heures pour recherche d'emploi

Lorsque le préavis est d'au moins 1 mois, le salarié a droit à un temps libre pour la recherche d'un nouvel emploi. Ce temps libre est de 3 jours ou de 6 demi-journées, pour la totalité du préavis à effectuer. Il est payé uniquement en cas de licenciement, hormis le cas de faute grave ou lourde. Ces journées ou demi-journées seront prises par accord entre les parties. Le salarié cessera de disposer de temps pour recherche d'emploi dès que ledit salarié aura trouvé un nouvel emploi.

2. Pour les salariés cadres

En cas de démission ou de licenciement, la durée du préavis réciproque est fixée à 3 mois.

Pendant le temps de préavis, le personnel d'encadrement disposera d'un temps de libre pour la recherche d'un nouvel emploi de 8 jours. Ce temps libre sera fractionné en période n'excédant pas chacune 3 jours pris alternativement au choix de chaque partie. Ces journées seront payées uniquement en cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde).

Article 53

Indemnité de licenciement des salariés non cadres

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail, cette indemnité est calculée comme suit et ne peut être inférieure à :

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

En cas de licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou maladie professionnelle, conformément à l'article L. 1226-14 du code du travail, cette indemnité minimale est doublée.

Article 53.1

Indemnité de licenciement des salariés cadres

Les salariés cadres ayant une ancienneté comprise entre 1 an et moins de 2 ans dans l'entreprise bénéficient conformément aux articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, d'une indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde, qui ne peut être inférieure à 1/5 de mois par année d'ancienneté.

Les salariés cadres ayant une ancienneté d'au moins 2 ans dans l'entreprise, indépendamment du préavis ou de l'indemnité de préavis, bénéficient, sauf faute grave ou lourde, d'une indemnité de licenciement non cumulable avec celle qui fait l'objet de l'alinéa ci-dessus et fixée comme suit.

Le montant de cette indemnité sera calculé en valeur de mois de salaire brut au moment de la cessation des fonctions du cadre sans être inférieur au minimum légal prévu par les dispositions légales précitées et sera égal à :

- 1/2 mois de salaire par année de présence pour le cadre de niveau I ;
- 1 mois de salaire par année de présence pour le cadre de niveau II.

Ces indemnités sont plafonnées à 12 mois de salaire.

Lorsqu'un cadre a successivement occupé des emplois de catégories différentes dans l'entreprise, le montant de l'indemnité sera calculé au prorata du temps passé dans chaque catégorie et suivant les modalités prévues pour chacune d'elles.

Article 53.2

Départ à la retraite

I. – Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Les salariés quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour le personnel cadre après 15 ans dans une fonction d'encadrement dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Les salariés quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse sont tenus de respecter un préavis d'une durée égale à celui prévu à l'article 52 de la présente convention collective relatif au préavis de licenciement dans la limite de 2 mois.

II. – Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge de 65 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sous réserve de l'absence d'opposition de ce dernier, et conformément aux dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail.

Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans (ou s'il est supérieur, l'âge requis pour une retraite à taux plein), sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année. La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'aux 70 ans du salarié.

La mise à la retraite d'office sans l'accord du salarié est possible à partir de l'âge de 70 ans.

En cas de mise à la retraite, l'employeur respectera un préavis d'une durée égale à celui prévu à l'article 52 de la présente convention collective, relatif au préavis de licenciement, dans la limite de 2 mois, et le salarié bénéficiera d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

Article 54

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail et en application des articles L. 1234-19 et D. 1234-6, R. 1234-9 et R. 1234-10 du code du travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation pour l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage lui permettant de justifier ses droits à prestations.

Article 55

Reçu pour solde de tout compte

Un reçu pour solde de tout compte peut être délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture ou de l'expiration de son contrat de travail. Selon l'article L. 1234-20 du code du travail, le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Article 56

Libération du logement

A l'expiration du contrat de travail, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait à titre accessoire à ce contrat, dans les délais suivants :

- en cas de démission : 8 jours ;
- en cas de licenciement : 15 jours.

Pour les salariés chargés de famille :

- en cas de démission : 15 jours ;
- en cas de licenciement : 3 mois.

Dans le cas de cessation du contrat par suite d'invalidité, départ en retraite ou décès du salarié, le délai est porté à 6 mois. Dans la limite de ces délais, les conditions d'occupation du logement, et notamment le montant des sommes dues à ce titre à l'ancien employeur, seront identiques aux conditions applicables pendant la durée du contrat de travail.

CHAPITRE XIV

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE

Article 57

Cadres, techniciens et agents de maîtrise

Tout employeur de cadres, techniciens et agents de maîtrise visé par la présente convention doit adhérer à la CPCEA pour la prévoyance complémentaire et à la CAMARCA (régime Arrco) et à la CRCCA (régime Agirc) pour la retraite complémentaire, ainsi que pour le régime prévoyance et complémentaire santé à la CPCEA. Leur siège social est sis : AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Article 58

Personnel ouvrier et employé

Retraite complémentaire

Tout employeur visé par la présente convention doit adhérer pour son personnel non cadre (ouvriers et employés) à la CAMARCA, dont le siège est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Prévoyance complémentaire

Les salariés non cadres (ouvriers et employés) bénéficient des dispositions de l'accord régional sur une prévoyance complémentaire (garanties décès, incapacité temporaire de travail, incapacité permanente tout origine) du 1^{er} octobre 2009, conformément et dans les conditions prévues par cet accord régional.

L'accord régional du 1^{er} octobre 2009 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention.

Complémentaire frais de santé

Les salariés non cadres (ouvriers et employés) bénéficient des dispositions de l'accord départemental du 22 septembre 2009 (et son avenant) sur une complémentaire frais de santé, conformément et dans les conditions prévues par cet accord.

L'accord du 22 septembre 2009 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention.

CHAPITRE XVI

DISPOSITIONS FINALES

Article 59

Dépôt

Un exemplaire signé et un exemplaire sur support électronique seront déposés à l'administration compétente en vue de l'enregistrement. Un exemplaire sera adressé aux conseils de prud'hommes de l'Eure et de la Seine-Maritime.

Article 60

Date d'effet

Le présent avenant de révision prend effet le premier jour du mois qui suit celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 61

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant de révision à la convention collective des exploitations horticoles de Haute-Normandie du 2 octobre 1967. Cet avenant annule et remplace l'intégralité du texte précédent. »

Fait à Rouen, le 27 septembre 2011

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Ouvriers et employés

Niveau I : Emploi d'exécutant		
Echelon 1	Exploitation	Salarié exécutant des travaux n'exigeant aucune formation professionnelle, exécutés selon des consignes précises et sous surveillance, et sans avoir à faire preuve d'initiative. Exemple : mettre des pots sur la machine à rempoter, désherbage manuel...
	Entretien	Salarié effectuant les travaux de nettoyage et d'entretien des locaux.
	Bureau	Salarié sachant utiliser un clavier pour exécuter des tâches de saisie ou de frappe, opérant sans initiative et sous le contrôle d'un supérieur, ayant une bonne connaissance de l'orthographe.
Echelon 2	Exploitation	Salarié exécutant des travaux nécessitant un certain temps d'adaptation selon des consignes et sous surveillance, et pouvant prendre quelques initiatives, conscience professionnelle évidente. Exemple : arrosage, distancage...
Niveau II : Emploi spécialisé		
Echelon 1	Exploitation	<p>Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une certaine initiation professionnelle, selon des consignes précises et sous surveillance intermittente, et pouvant prendre des initiatives, conscience professionnelle évidente.</p> <p>Ce niveau entraîne la capacité à détecter des anomalies, incidents avec alerte du supérieur, au niveau des cultures ou des équipements.</p> <p>L'emploi peut comporter des tâches de préparation de commande et de livraison avec un véhicule léger inférieur ou égal à 3,5 tonnes.</p> <p>Il peut ponctuellement participer à la vente (sur l'entreprise, sur les marchés, ou par camion) sous surveillance d'un supérieur.</p> <p>Il y a nécessité d'une période d'apprentissage préalable pour la bonne exécution du travail et la maîtrise satisfaisante des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA.</p> <p>Exemple : préparation de plantes, vente sur les marchés...</p>

	Bureau	Salarié sachant utiliser les outils bureautiques modernes de l'entreprise, et prenant des initiatives limitées, et pouvant ponctuellement participer à la vente, sous la surveillance d'un supérieur. Exemple : saisie des factures sur ordinateur...
Echelon 2	Exploitation	Salarié exécutant des travaux courants nécessitant une bonne initiation professionnelle, et pouvant participer à des travaux qualifiés, en prenant certaines initiatives. Il travaille sous une surveillance intermittente d'un supérieur. Les anomalies et incidents sont traités selon des consignes générales. L'emploi comporte la responsabilité du matériel utilisé et son entretien courant. Les tâches de vente ou de préparation de commande peuvent être suivies par des livraisons en poids lourd ou véhicule léger. Il y a nécessité d'une expérience professionnelle pour l'exécution du travail et la maîtrise complète des compétences requises dans le référentiel professionnel du CAPA. Exemple : exécution des traitements, responsabilité de la chaîne de rempotage...
Niveau III : Emploi qualifié		
Echelon 1	Exploitation	Salarié exécutant des tâches qualifiées nécessitant des connaissances approfondies et une bonne expérience professionnelle, avec un contrôle <i>a posteriori</i> du supérieur hiérarchique, sans surveillance pendant l'exécution du travail. Ce travail nécessite une certaine autonomie et prise d'initiative. Les anomalies, maladies ou incidents les plus courants sur cultures et équipements seront détectés et traités, les équipements seront réparés selon des instructions données par un supérieur. Le titulaire peut se faire aider par plusieurs personnes. Il est susceptible de recevoir les clients ou les contacter par téléphone, d'enregistrer et préparer les commandes, d'effectuer les livraisons avec un véhicule léger ou un poids lourd et de procéder à la vente. Il peut être chauffeur de poids lourd à titre permanent sur l'entreprise. Une bonne maîtrise des compétences requises dans le référentiel professionnel du BEPA est demandée. Exemple : contact et vente aux clients spécialisés, suivi régulier des techniques culturales...

	Bureau	<p>Salarié sachant utiliser parfaitement les outils bureautiques modernes de l'entreprise, possédant des connaissances de base en comptabilité.</p> <p>Il prend des initiatives fréquentes, avec un contrôle <i>a posteriori</i> du supérieur.</p> <p>Il gère son travail avec autonomie.</p> <p>Il est responsable des équipements et de leur utilisation.</p> <p>Il possède un bon sens de l'accueil, de la communication et une certaine maîtrise commerciale.</p> <p>Exemple : saisies comptables, télévente...</p>
Echelon 2	Exploitation	<p>Salarié réalisant des opérations qualifiées nécessitant compétences techniques, pratiques et grande expérience professionnelle.</p> <p>Dans le cadre des instructions reçues, il est autonome dans l'exécution de son travail avec un contrôle <i>a posteriori</i> par son supérieur.</p> <p>Il maîtrise la réparation du matériel technique, outre les interventions pour remédier aux anomalies ou incidents détectés.</p> <p>Il est susceptible de prendre l'encaissement des factures qu'il a émises, lors de la vente en tournée par poids lourd ou sur l'entreprise, après enregistrement et réparation de commandes éventuelles.</p> <p>Une parfaite maîtrise des compétences requises dans le référentiel du BEPA est nécessaire.</p> <p>Il peut encadrer des jeunes en formation ou des débutants.</p> <p>Exemple : responsable de la maintenance du matériel, responsable de la gestion des commandes, fonction de tuteur de personnes en formation...</p>
Niveau IV : Emploi hautement qualifié		
Echelon 1	Exploitation	<p>Salarié réalisant l'ensemble des opérations qualifiées, ou les faisant faire avec la responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail.</p> <p>Il opère en fonction d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et ou des outils. En outre, eu égard à sa haute qualification en matière de conduite de culture, fertilisation, parasitologie, il est capable de prendre des initiatives pour traiter ou faire traiter les cultures dont il a la charge, et entretenir, réparer ou faire réparer les équipements.</p> <p>Il peut organiser ponctuellement le travail d'une partie du personnel de production et de vente selon les indications de son supérieur.</p> <p>Il est contrôlé sur les résultats obtenus.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Exemple : responsable de la préparation des solutions nutritives...</p>

	Bureau	<p>Employé maîtrisant l'emploi des outils bureautiques modernes, et possédant des connaissances complètes en comptabilité et gestion commerciale.</p> <p>Collaborant avec le chef d'entreprise ou son représentant, il rédige la majeure partie de la correspondance interne ou externe de l'entreprise, d'après des directives générales.</p> <p>Responsable, autonome, le titulaire est amené à prendre fréquemment des initiatives pour son travail quotidien.</p> <p>Exemple : vérification de la cohérence des chiffres comptables...</p>
Echelon 2	Exploitation	<p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Selon des directives générales de son supérieur, il organise la bonne exécution des travaux dont il a la charge, pouvant y participer avec le personnel technique.</p> <p>Sa haute qualification et sa grande expérience lui permettent d'anticiper en matière de conduite de culture et d'assurer le contrôle de la bonne réalisation des instructions données.</p> <p>Le salarié 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.</p> <p>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.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p> <p>Exemple : assurer la conduite d'une culture ou d'un bloc de serre en contrôlant la bonne exécution des tâches...</p>

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau I, échelon 1	Technicien	<p>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.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p>
Niveau I, échelon 2	Agent de maîtrise	<p>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, enregistrement et traitement de données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>

		<p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
	Technicien	<p>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.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
Niveau II	Agent de maîtrise	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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'ingénieur agricole).</p>
	Technicien	<p>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.</p> <p>Ses 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.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p>
		<p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>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 ces capacités.</p> <p>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'ingénieur agricole).</p>

Cadres

Niveau I	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).</p>
Niveau II	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).</p>

ANNEXE I *BIS*
GRILLE DE TRANSPOSITION

ANCIENNE classification	NOUVELLE CLASSIFICATION Accord de méthode du 23 avril 2008
Niveau V, échelon 1 Pas de niveau correspondant	Technicien niveau I, échelon 1 Création agent de maîtrise niveau I, échelon 2 Création technicien niveau I, échelon 2, pour prendre en compte l'expérience professionnelle
Niveau V, échelon 2	Technicien niveau II Agent de maîtrise niveau II
Niveau VI, échelon 1 Niveau VI, échelon 2	Cadre niveau I Cadre niveau II

ANNEXE II

Salaires minimaux à compter du 1^{er} août 2011

Voir l'avenant n° 41 du 12 juillet 2011 à la convention collective de travail du 2 octobre 1967 concernant les exploitations horticoles de Haute-Normandie.

Convention collective départementale
IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES
(Haute-Normandie)
(2 octobre 1967)

(Etendue par arrêté du 19 août 1968,
Journal officiel du 2 octobre 1968)

AVENANT N° 1 DU 31 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 1^{ER} OCTOBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1297082M
IDCC : 8234

PRÉAMBULE

Les parties ont convenu de modifier les dispositions de l'article 5 de l'accord du 1^{er} octobre 2009, concernant le montant de l'indemnisation de la garantie incapacité temporaire, afin de rédiger notamment la partie relais mensualisation suivant les termes de l'accord national.

Article 1^{er}

Garantie incapacité temporaire

L'article 5 de l'accord du 1^{er} octobre 2009 est annulé et remplacé par les dispositions ci-après :

« Le droit à la présente garantie est ouvert aux salariés :

- sans ancienneté, en cas d'accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle ;
- avec une ancienneté de 2 mois dans l'entreprise ou de 6 mois dans la branche, en cas d'accident ou maladie de la vie privée (sur une période de 12 mois).

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical, les salariés tels que définis à l'article 4 du présent accord, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par les assurances sociales agricoles (droits à indemnité journalière de base) ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres Etats membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissant à l'Espace économique européen,

bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire versée par Agri-Prévoyance, égale à 30 % du salaire journalier de référence jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Les indemnités journalières définies ci-dessus s'ajoutent aux allocations que l'intéressé perçoit de la MSA. Les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres

indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la MSA. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander sans délai l'extension du présent accord.

Fait à Rouen, le 31 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat des horticulteurs de Haute-Normandie.

Syndicats de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles, fédération de l'agroalimentaire CFE-CGC.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120110-000312

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
