

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/13 DU 21 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..... | 98 |

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/13

AVENANTS ET ACCORDS

| | Pages |
|---|-------|
| Ameublement (fabrication) : accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires catégoriels et aux primes pour l'année 2012 | 4 |
| Assistance (sociétés) : avenant du 30 janvier 2012 relatif au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie..... | 8 |
| Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2012..... | 10 |
| Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant n° 1 du 10 février 2012 à l'accord du 10 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires | 12 |
| Carrières et matériaux (industries [cadres]) : avenant n° 41 du 10 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2012 | 14 |
| Carrières et matériaux (industries [Aquitaine, ouvriers, ETAM]) : accord du 17 février 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012..... | 16 |
| Carrières et matériaux (industries [Auvergne, ouvriers, ETAM]) : accord du 9 février 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012..... | 19 |
| Carrières et matériaux (industries [Bretagne, ouvriers, ETAM]) : accord du 10 février 2012 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2012 | 22 |
| Carrières et matériaux (industries [Languedoc-Roussillon, ouvriers, ETAM]) : avenant n° 31 du 8 février 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012 | 25 |
| Commerces (Haute-Garonne) : accord du 9 janvier 2012 relatif au travail dominical et aux jours fériés | 28 |
| Electriques et gazières (industries) : avenant n° 1 du 13 février 2012 à l'accord du 7 mars 2011 relatif aux frais d'études..... | 31 |
| Enseignement privé hors contrat : avenant n° 13 du 19 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle..... | 33 |
| Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 33 du 17 janvier 2012 relatif à la prévoyance frais de santé..... | 36 |
| Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 34 du 31 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales garanties et à la valeur du point au 1 ^{er} avril 2012..... | 39 |
| Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 96 du 1 ^{er} février 2012 relatif au régime complémentaire frais de santé..... | 41 |

| | |
|---|-----------|
| Fruits, légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 97 du 1^{er} février 2012 relatif au régime de prévoyance | 43 |
| Hôtellerie de plein air : accord du 18 janvier 2012 relatif à la pérennisation de l'emploi et à la formation professionnelle..... | 46 |
| Hôtellerie de plein air : avenant n° 5 du 31 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance complémentaire..... | 52 |
| Métallurgie (Drôme et Ardèche) : avenant n° 54 du 10 février 2012 relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} janvier 2012 | 55 |
| Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 30 janvier 2012 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2012 | 59 |
| Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 30 janvier 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2012..... | 62 |
| Pharmaceutique (répartition) : accord du 16 janvier 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail..... | 66 |
| Pompes funèbres : accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2012 | 78 |
| Télécommunications : accord du 26 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 | 82 |
| Télécommunications : avenant n° 7 du 26 janvier 2012 à l'accord du 24 septembre 2004 relatif à la formation professionnelle | 85 |
| Télécommunications : avenant du 26 janvier 2012 à l'accord du 12 avril 2002 relatif à l'observatoire des métiers | 87 |
| Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage) : accord du 10 février 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2012 | 89 |
| Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 57 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance..... | 91 |
| Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 31 du 16 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance..... | 94 |

Brochure n° 3155

Convention collective nationale

**IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)**

ACCORD DU 26 JANVIER 2012

RELATIF AUX SALAIRES CATÉGORIELS ET AUX PRIMES

POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250456M

IDCC : 1411

Entre :

Le GPFO ;

L'UNAMA ;

L'UNIFA,

D'une part, et

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FNCB CFDT ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents de production pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} février 2012, à :

(En euros.)

| ÉCHELON | SALAIRE |
|---------|---------|
| AP 11 | 1 399 |
| AP 21 | 1 401 |
| AP 22 | 1 403 |
| AP 31 | 1 410 |
| AP 32 | 1 421 |
| AP 41 | 1 477 |
| AP 42 | 1 500 |
| AP 43 | 1 560 |

| ÉCHELON | SALAIRE |
|---------|---------|
| AP 51 | 1 620 |
| AP 52 | 1 690 |

Article 2

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} février 2012, à :

(En euros.)

| ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE |
|---------|-------------|---------|
| AF 1 | 250 | 1 399 |
| AF 2 | 255 | 1 401 |
| AF 3 | 260 | 1 403 |
| AF 4 | 265 | 1 405 |
| AF 5 | 275 | 1 410 |
| AF 6 | 285 | 1 413 |
| AF 7 | 300 | 1 417 |
| AF 8 | 315 | 1 426 |
| AF 9 | 330 | 1 441 |
| AF 10 | 345 | 1 443 |
| AF 11 | 365 | 1 500 |
| AF 12 | 385 | 1 535 |
| AF 13 | 405 | 1 570 |
| AF 14 | 425 | 1 630 |
| AF 15 | 450 | 1 660 |
| AF 16 | 475 | 1 720 |
| AF 17 | 500 | 1 780 |

Article 3

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des agents d'encadrement pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} février 2012, à :

(En euros.)

| ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE |
|---------|-------------|---------|
| AE 1 | 300 | 1 418 |
| AE 2 | 330 | 1 442 |
| AE 3 | 365 | 1 500 |
| AE 4 | 385 | 1 554 |
| AE 5 | 425 | 1 654 |
| AE 6 | 500 | 1 785 |
| AE 7 | 640 | 2 215 |

Article 4

Le barème mensuel des salaires professionnels des cadres pour 151,67 heures s'élève, à compter du 1^{er} février 2012, à :

(En euros.)

| ÉCHELON | SALAIRE |
|---------|---------|
| C 11 | 1 805 |
| C 12 | 2 025 |
| C 13 | 2 190 |
| C 21 | 2 560 |
| C 22 | 2 750 |
| C 23 | 3 000 |
| C 31 | 3 380 |
| C 32 | 3 620 |
| C 33 | 4 000 |

Article 5

Le barème mensuel des primes d'ancienneté des agents de production suivants s'élève pour 151,67 heures, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 19 octobre 2011 relatif à la modernisation de la classification des emplois des agents de production, agents fonctionnels et agents d'encadrement, à :

(En euros.)

| CATÉGORIE | 3 ANS | 6 ANS | 9 ANS | 12 ANS | 15 ANS ET PLUS |
|-----------|-------|-------|-------|--------|----------------|
| AP 43 | 28,87 | 57,73 | 86,60 | 115,40 | 144,34 |
| AP 52 | 32,43 | 65,12 | 97,55 | 130,31 | 162,94 |

Article 6

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 7

Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Fait à Paris, le 26 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279

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

AVENANT DU 30 JANVIER 2012
RELATIF AU CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE
NOR : ASET1250445M
IDCC : 1801

PRÉAMBULE

Afin de compléter l'accord relatif à l'accompagnement d'une personne en fin de vie dans la branche assistance, signé le 2 mai 2011 avec l'ensemble des organisations syndicales, il est convenu d'ajouter, dans le titre III, un article 5 concernant les garanties prévoyance et frais de santé.

L'article 5 du titre III ci-après annule en conséquence la dernière phrase de l'article 4 du titre III :
« En cas d'insuffisance du salaire net du salarié, et pour ne pas provoquer de défaillance dans le maintien des garanties, l'entreprise effectuera une avance sur salaire au bénéfice du salarié dans les conditions de l'article 3 du titre II du présent accord. »

« TITRE III
CONDITIONS ET MODALITÉS D'OUVERTURE
DE LA RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE

Article 5

*Prise en charge par l'employeur des cotisations salariales
finançant les garanties prévoyance et frais de santé*

En cas d'insuffisance de rémunération nette du salarié en congé de solidarité familiale, l'employeur prend en charge les cotisations salariales finançant le maintien du salarié à la garantie prévoyance et frais de santé.

Cette prise en charge par l'employeur se fera sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois précédant le début du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie. »

Durée de l'avenant

L'avenant entre en vigueur à compter du premier jour du mois de sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Publicité de l'avenant au sein de la branche

Le texte de l'avenant sera intégré en accès public sur le site internet du SNSA et fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise auprès de tous les salariés.

Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Châtillon, le 30 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

SNCAPA CFE-CGC ;

FEC FO ;

FBA CGT ;

FBA CFDT ;

SNAATAM CFE-CGC.

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

**ACCORD DU 9 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2012**

NOR : ASET1250439M
IDCC : 2247

Entre :

La CSCA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

Le SNECAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément au 4^e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 2,1 % au 1^{er} janvier 2012 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 13 décembre 2010.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2012, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

| CLASSE | SALAIRE ANNUEL MINIMUM |
|--------|------------------------|
| A | 17 685 |
| B | 18 862 |
| C | 20 040 |
| D | 22 399 |
| E | 26 525 |
| F | 31 477 |
| G | 36 545 |
| H | 44 796 |

L'augmentation de 2,1 % portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient cependant aux employeurs de vérifier lors de la rupture de la relation de travail, et quoi qu'il en soit

à la fin de l'année 2012, que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des calculs au prorata, et de verser le complément dans la négative.

Fait à Paris, le 9 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 1 DU 10 FÉVRIER 2012
À L'ACCORD DU 10 JUILLET 2008
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX SALAIRES

NOR : ASET1250461M
IDCC : 87, 135, 211

PRÉAMBULE

A l'article 14 de l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, les parties signataires dudit accord s'étaient engagées à revaloriser périodiquement le montant forfaitaire de la prime de tutorat, versée exclusivement au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche ou d'un titre de technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie (TPMCI).

Afin de favoriser ce dispositif, elles ont décidé de revaloriser le montant de cette prime.

Article 1^{er}

Le montant de la prime de tutorat fixé à l'article 14 de l'accord du 10 juillet 2008 est porté à 55 € bruts par mois de tutorat, à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les autres dispositions de l'article 14 précité restent inchangées.

Article 2

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 10 juillet 2008.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Le présent avenant a un caractère impératif. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si celui-ci est plus favorable aux salariés.

Article 3

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 10 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNICEM.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

FG FO.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 41 DU 10 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250455M
IDCC : 211

Entre :
L'UNICEM,
D'une part, et
La FNCB CFDT,
D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008, et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, représentant une revalorisation de 2,10 %, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;

- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d’attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l’année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1^{er} janvier 2012, sont les suivants :

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | VALEUR ANNUELLE |
|--------|---------|-----------------|
| VIII | 1 | 26 193 |
| | 2 | 33 260 |
| | 3 | 35 339 |
| IX | 1 | 39 496 |
| | 2 | 45 733 |
| X | 1 | 53 008 |
| | 2 | 58 205 |

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Le présent avenant concerne l’ensemble des industries entrant dans le champ d’application de la convention collective du 6 décembre 1956.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l’article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud’hommes.

Article 7

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l’organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 10 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 17 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(AQUITAINE)

NOR : ASET1250450M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Aquitaine,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

Le SICMA CFE-CGC BTP,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008, et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne et Pyrénées-Atlantiques.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | VALEUR MENSUELLE |
|--------|---------|------------------|
| I | 1 | 1 405 |
| | 2 | 1 426 |
| II | 1 | 1 433 |
| | 2 | 1 454 |
| | 3 | 1 498 |
| III | 1 | 1 505 |
| | 2 | 1 528 |
| | 3 | 1 574 |
| IV | 1 | 1 582 |
| | 2 | 1 608 |
| | 3 | 1 665 |
| V | 1 | 1 670 |
| | 2 | 1 722 |
| | 3 | 1 842 |
| VI | 1 | 1 873 |
| | 2 | 1 946 |
| | 3 | 2 102 |
| VII | 1 | 2 143 |
| | 2 | 2 273 |
| | 3 | 2 477 |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} mars 2012.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Bordeaux, le 17 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(AUVERGNE)

NOR : ASET1250448M
IDCC : 87, 135

Entre :
L'UNICEM Auvergne,
D'une part, et
La CGT-FO ;
La CFE-CGC ;
La CGT construction,
D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955 et à l'accord national du 10 juillet 2008, et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Allier (03), Cantal (15), Haute-Loire (43), Puy-de-Dôme (63).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | VALEUR MENSUELLE |
|--------|---------|------------------|
| I | 1 | 1 406,70 |
| | 2 | 1 427,54 |
| II | 1 | 1 433,79 |
| | 2 | 1 455,67 |
| | 3 | 1 499,44 |
| III | 1 | 1 506,73 |
| | 2 | 1 529,66 |
| | 3 | 1 575,50 |
| IV | 1 | 1 583,84 |
| | 2 | 1 609,89 |
| | 3 | 1 667,20 |
| V | 1 | 1 672,41 |
| | 2 | 1 724,51 |
| | 3 | 1 844,34 |
| VI | 1 | 1 875,60 |
| | 2 | 1 948,54 |
| | 3 | 2 104,84 |
| VII | 1 | 2 146,52 |
| | 2 | 2 276,77 |
| | 3 | 2 479,96 |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Puy-de-Dôme. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-7 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Châtel-Guyon, le 9 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012
(BRETAGNE)

NOR : ASET1250446M
IDCC : 87, 135

Entre :
L'UNICEM Bretagne,
D'une part, et
L'URCB CFDT ;
La CFE-CGC BTP,
D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955 et à l'accord national du 10 juillet 2008, et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton relevant du code 26.6A.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | VALEUR MENSUELLE |
|--------|---------|------------------|
| I | 1 | 1 400 |
| | 2 | 1 421 |
| II | 1 | 1 427 |
| | 2 | 1 449 |
| | 3 | 1 492 |
| III | 1 | 1 500 |
| | 2 | 1 523 |
| | 3 | 1 569 |
| IV | 1 | 1 577 |
| | 2 | 1 602 |
| | 3 | 1 660 |
| V | 1 | 1 665 |
| | 2 | 1 717 |
| | 3 | 1 836 |
| VI | 1 | 1 868 |
| | 2 | 1 940 |
| | 3 | 2 095 |
| VII | 1 | 2 137 |
| | 2 | 2 266 |
| | 3 | 2 468 |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Indemnité de transport

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant :

- 0 à 3 km inclus : 0 € ;
- au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 17 € ;
- au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 19 € ;
- au-dessus de 25 km : 22 €.

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 8

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-7 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 9

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Rennes, le 10 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 31 DU 8 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1250452M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La FG FO ;

L'UR CFDT Languedoc-Roussillon ;

Le SICMA CFE-CGC BTP,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955 et à l'accord national du 10 juillet 2008, et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère et Pyrénées-Orientales.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont revalorisés de 2,4 % par rapport à l'avenant n° 30 et ainsi fixés :

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | VALEUR MENSUELLE |
|--------|---------|------------------|
| I | 1 | 1 409 |
| | 2 | 1 430 |
| II | 1 | 1 436 |
| | 2 | 1 458 |
| | 3 | 1 501 |
| III | 1 | 1 508 |
| | 2 | 1 532 |
| | 3 | 1 578 |
| IV | 1 | 1 586 |
| | 2 | 1 612 |
| | 3 | 1 669 |
| V | 1 | 1 674 |
| | 2 | 1 726 |
| | 3 | 1 847 |
| VI | 1 | 1 878 |
| | 2 | 1 952 |
| | 3 | 2 107 |
| VII | 1 | 2 149 |
| | 2 | 2 280 |
| | 3 | 2 483 |

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du Languedoc-Roussillon. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-7 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Montpellier, le 8 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
COMMERCES
Travail dominical et jours fériés

ACCORD DU 9 JANVIER 2012
RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL ET AUX JOURS FÉRIÉS
(HAUTE-GARONNE)
NOR : ASET1250474M

PRÉAMBULE

Les organisations patronales reconnaissent la représentativité syndicale, auprès de leurs salariés, des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Les signataires du présent accord affirment qu'ils sont opposés à l'ouverture des magasins le dimanche et qu'il convient de respecter le repos dominical des employés du commerce.

Néanmoins, afin de satisfaire la clientèle, d'éviter une concurrence déloyale et de prendre en considération la consultation organisée par le conseil départemental du commerce, qui a recueilli l'accord des représentants des entreprises de la distribution, conviennent des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

A titre exceptionnel pour l'année 2012, les commerces de la Haute-Garonne qui en feront la demande au maire de leur commune, telle que prévue par l'article L. 3132-26 du code du travail, auront la possibilité d'ouvrir les dimanches 16 et 23 décembre 2012.

A condition :

- de ne faire appel qu'au volontariat ;
- de respecter les amplitudes d'ouvertures suivantes pour ces dimanches : 9 heures à 20 heures ou 10 heures d'amplitude maximum, sans ouvrir au-delà de 20 heures ;
- d'appliquer l'interruption habituelle pour le déjeuner, qui sera de 30 minutes minimum ;
- de fermer tous les jours fériés légaux d'ici la fin de 2012 sauf le jeudi 17 mai (Ascension), le samedi 14 juillet (fête nationale) et le jeudi 1^{er} novembre 2011 (Toussaint), qui pourront être ouverts.

Ces possibilités d'ouvertures excluent tous les autres dimanches d'ici la fin de l'année.

Article 2

Les apprentis ne pourront pas travailler ces journées d'ouvertures exceptionnelles.

Article 3

Aucune pression, aucune sanction, ne pourra être exercée ou prise à l'encontre des salariés qui refuseront de travailler les dimanches 16 et 23 décembre 2012.

Article 4

Les heures de travail effectuées ces dimanches seront rémunérées selon un taux horaire égal au double du taux horaire habituel.

Article 5

Les dispositions du code du travail concernant notamment l'interruption du travail à l'occasion du repas ou l'amplitude de la durée du travail seront naturellement applicables. Notamment l'interruption pour le déjeuner citée à l'article 1^{er} ne dépassera pas 2 heures.

L'amplitude d'ouverture citée à l'article 1^{er} ne saurait faire échec aux règles applicables spécifiquement à chaque établissement, suivant accord de branche ou convention collective propre à chaque entreprise, en matière de durée et amplitude journalière de travail de leurs salariés.

Article 6

Un repos compensateur, égal à la durée du travail effectuée ces dimanches, devra être obligatoirement donné au salarié concerné, à sa demande, soit dans la semaine suivant l'ouverture, soit avant le 15 février 2013 pour l'année 2012.

Pour cela, l'employeur devra afficher dans son établissement, suivant accord de branche ou convention collective propre à chaque entreprise, les modalités de prise du repos compensateur, en communiquer le double aux services de la DIRECCTE, UT de la Haute-Garonne qui en contrôleront le respect. Ce repos compensateur constituera donc un droit à congé rémunéré (application de l'article L. 3132-27 du code du travail).

Article 7

Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement.

Article 8

En ce qui concerne la rémunération, le repos compensateur et plus généralement toutes les dispositions concernant les relations du travail dans l'entreprise, cet accord ne se substitue pas aux accords d'entreprise ou conventionnels plus favorables.

Article 9

Ces dispositions ne concernent pas les entreprises qui n'emploient pas de salariés.

Article 10

En cas de non-respect du présent accord, les organisations syndicales signataires pourront se constituer partie civile à l'encontre des contrevenants.

Article 11

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, sous l'égide du directeur régional adjoint de la DIRECCTE, responsable de l'unité territoriale de la Haute-Garonne, avant le 1^{er} mai 2013 afin de faire le point sur la bonne application de l'accord 2012.

CONCLUSION

Les signataires du présent accord :

Considèrent que cet accord améliore les dispositions du code du travail ;

Affirment, à nouveau, le caractère volontaire de la participation des salariés à l'activité des deux dimanches définis en 2012 ;

Demandent aux consommateurs de prendre conscience du respect des conditions de travail des salariés, du respect de leur repos dominical et de leur vie familiale ;

Demandent aux maires du département de la Haute-Garonne de respecter les dispositions du présent accord et d'en assurer l'affichage en mairie ;

Prient instamment monsieur le préfet de la Haute-Garonne de prendre toutes dispositions réglementaires permettant l'application intégrale du présent accord.

Fait à Toulouse, le 9 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CGPME Haute-Garonne ;

MEDEF Haute-Garonne ;

UPA Haute-Garonne.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

UD FO Haute-Garonne.

Brochure n° 3368

Accords professionnels
INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES
(IEG)

AVENANT N° 1 DU 13 FÉVRIER 2012
À L'ACCORD DU 7 MARS 2011 RELATIF AUX FRAIS D'ÉTUDES
NOR : ASET1250454M

Le présent avenant (ci-après « l'avenant »), conclu conformément aux dispositions du code du travail et du code de l'énergie, a pour objet de modifier l'accord conclu le 7 mars 2011 (ci-après « l'accord ») relatif à l'aide aux frais d'études dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

En conséquence, les signataires de l'accord conviennent ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du second paragraphe de l'article 4 de l'accord relatif à l'aide forfaitaire en faveur des boursiers sont remplacées par :

« Une aide forfaitaire d'un montant de 1 000 € (au 1^{er} octobre 2011) est versée au bénéficiaire pour chaque enfant, ouvrant droit à l'aide aux frais d'études qui justifie de l'attribution d'une bourse d'Etat ou d'autres collectivités publiques (région, département...) versée sur critères sociaux. »

Article 2

Champ d'application

L'avenant s'applique en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Article 3

Mise en œuvre

A l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, l'avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

L'avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 4

Extension

Les parties conviennent de demander l'extension de l'avenant aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 161-2 du code de l'énergie et de l'article R. 713-1 du code du travail.

Article 5

Durée

L'avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sans préjudice des dispositions de l'article 8 de l'avenant, il cessera de produire tout effet en même temps que l'accord dès lors qu'il serait mis fin à ce dernier.

Article 6

Dépôt et affichage

L'avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7

Révision

A la demande d'un groupement d'employeurs ou d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision de l'avenant, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 8

Dénonciation

L'avenant peut faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 13 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNEMIG ;

UFE.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FNME CGT ;

FNEM FO.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT

AVENANT N° 13 DU 19 JANVIER 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250442M
IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

Le SNEPL CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

La FEP CFDT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Après l'article 9.10 du titre IX « Formation professionnelle » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007, est inséré un article 9.11 ainsi rédigé :

« Article 9.11

Participation-formation continue

1. Contribution due au titre du plan de formation par les employeurs
occupant au moins 10 salariés (équivalent temps plein)

Le montant de la contribution due au titre du plan de formation par les employeurs, occupant au moins 10 salariés et relevant du champ d'application de la présente convention collective, est fixé à :

a) 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les établissements d'enseignement privé du premier degré relevant des articles L. 441-1 à L. 441-4 du code de l'éducation (ex-loi Goblet de 1886) ainsi que pour les établissements d'enseignement privé du second degré relevant des articles L. 441-5 à L. 441-9 du code de l'éducation (ex-loi Falloux de 1850), à l'exception des établissements d'enseignement technique privé du second degré ;

b) 2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les établissements d'enseignement technique privé relevant des articles L. 441-10 à L. 441-13 du code de l'édu-

cation (ex-loi Astier de 1919) et pour les établissements d'enseignement supérieur privé relevant des articles L. 731-1 à L. 731-18 du code de l'éducation (ex-loi de 1875).

En cas de pluri-activité susceptible de justifier l'application de l'un et l'autre des taux définis ci-dessus, les établissements visés au présent article relèveront du seul taux correspondant à leur activité principale, déterminée d'après le chiffre d'affaires réalisé dans chacune des catégories d'enseignement concernées.

Les employeurs visés ci-dessus doivent verser à l'OPCA dont ils relèvent au minimum 50 % de la contribution due, telle que fixée ci-dessus.

2. Contribution due au titre du plan de formation par les employeurs occupant moins de 10 salariés (équivalent temps plein)

Les employeurs occupant moins de 10 salariés et entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenus de verser à l'OPCA dont ils relèvent l'intégralité de la contribution due au titre du plan de formation. Cette contribution est fixée au taux légal qui, à titre indicatif, est fixé au 1^{er} janvier 2012 à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

3. Franchissement du seuil de 10 salariés

a) Sauf dans les cas visés au b du 3 du présent article, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de 10 salariés bénéficient d'une évolution progressive du taux de leur contribution au titre du plan de formation, conformément au tableau ci-après.

Ils restent soumis pour l'année en cours et les deux suivantes au taux applicable aux employeurs occupant moins de 10 salariés.

Ils sont ensuite assujettis à la contribution due par les employeurs occupant au moins 10 salariés, minorée :

- pour les établissements visés au 1 a du présent article, d'un montant équivalant à 0,35 % la 4^e année et à 0,15 % la 5^e année ;
- pour les établissements visés au 1 b du présent article, d'un montant équivalant à 1,15 % la 4^e année et à 0,35 % la 5^e année .

Le tableau ci-après récapitule le taux de la contribution due par les employeurs franchissant le seuil de 10 salariés :

| | TAUX DE LA CONTRIBUTION DUE AU TITRE DU PLAN DE FORMATION (en % de la masse salariale) | | | |
|--|---|-------------|-------------|-----------------------------|
| | Années N (franchissement du seuil) N + 1 et N + 2 | Année N + 3 | Année N + 4 | Année N + 5 et suivantes |
| Etablissements visés au 1 a du présent article | 0,40 | 0,65 | 0,85 | 1 |
| Etablissements visés au 1 b du présent article | 0,40 | 0,85 | 1,65 | 2 |

b) Le dispositif d'allégement provisoire de la contribution due au titre du plan de formation prévu au a du 3 du présent article n'est pas applicable lorsque le seuil de 10 salariés est atteint ou dépassé dès la première année d'activité.

Il n'est pas non plus applicable lorsque l'accroissement d'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'un établissement ayant employé 10 salariés ou plus au cours des 3 années précédentes.

4. Contribution due au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du DIF

La contribution due au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du DIF est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur. Sous réserve des règles applicables en cas de franchissement du seuil de 20 salariés, il est rappelé que le taux de cette contribution est, au 1^{er} janvier 2012, fixé comme suit :

- 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les employeurs occupant moins de 20 salariés ;
- 0,50 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les employeurs occupant au moins 20 salariés.

5. Dispositions diverses

L'effectif ainsi que le montant et la nature des rémunérations à prendre en compte pour l'application des dispositions du présent article sont déterminés conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Article 2

Dépôt

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 3

Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension au ministre chargé du travail.

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter de la participation-formation continue dont la date d'exigibilité sera postérieure à la publication de l'arrêté d'extension dudit avenant.

Fait à Paris, le 19 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 33 DU 17 JANVIER 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1250470M

IDCC : 2336

Entre :

Le SNEFOS ;

Le SYNEAS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La FSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant supprime et remplace intégralement l'article 18.1 intitulé « Bénéficiaires » du chapitre XVIII de la convention collective nationale issu de la rédaction de l'avenant n° 25 en date du 20 octobre 2009.

Article 1^{er}

Objet : modification des bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé

Le nouvel article 18.1 est ainsi rédigé :

« Article 18.1

Bénéficiaires du régime de prévoyance frais de santé

Article 18.1.1

Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent chapitre

Le régime de prévoyance frais de santé s'inscrit dans la continuité avec celui mis en place le 1^{er} avril 1977. Il le remplace et le modifie en application des lois et des décisions des organismes syndicaux signataires.

Pour être admis à l'assurance, le salarié doit :

- appartenir au groupe assuré ;
- être affilié à la sécurité sociale ;

- être sous contrat de travail (toutefois, n'est pas admis à l'assurance le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congés spéciaux d'une durée supérieure à 1 mois, notamment pour congé parental d'éducation à temps plein, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, ou tout autre congé sans solde).

Chaque salarié d'une association gestionnaire de foyers et services aux jeunes travailleurs sera inscrit à compter du 1^{er} jour du mois suivant le 61^e jour d'activité dans l'association à un régime de prévoyance frais de santé dans les conditions stipulées dans les articles suivants.

Toutefois, à sa demande expresse, le salarié sera inscrit à ce régime dès sa prise de fonctions, la cotisation étant alors à sa charge exclusive pendant les 60 premiers jours d'activité.

Les bénéficiaires du présent régime ont droit à un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale pour les actes précisés aux articles 18.2 et suivants de la convention collective nationale.

Article 18.1.2

Cas de dérogation au caractère obligatoire

Conformément à la circulaire de la direction de la sécurité sociale n° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009, certains salariés ont, s'ils le souhaitent, la faculté de ne pas être affiliés au régime frais de santé, sous réserve d'en faire expressément la demande auprès de leur employeur lequel doit préalablement informer les salariés de cette faculté. A défaut d'une telle demande dans les conditions définies ci-après, ils seront obligatoirement affiliés au régime obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- salariés sous contrat à durée déterminée et travailleurs saisonniers bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois ;
- salariés sous contrat à durée déterminée et travailleurs saisonniers bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée au moins égale à 12 mois et qui justifient avoir déjà souscrit une couverture complémentaire de remboursement frais de santé par ailleurs ;
- salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) auprès d'un seul employeur dont la cotisation salariale est au moins égale à 10 % de leur rémunération ; cette disposition s'applique également aux apprentis ;
- salariés en couple travaillant dans la même entreprise : possibilité pour l'un des deux membres du couple de s'affilier en tant qu'ayant droit du deuxième ;
- salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel, si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation ;
- salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C). La dispense d'affiliation n'est permise que pour la durée de leur prise en charge au titre de cette couverture CMU-C ;
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire de remboursement des frais de santé dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples).

Dans tous les cas, les salariés souhaitant bénéficier d'une dispense devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai maximum de 2 mois qui suit leur embauche.

En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation au régime. Dans ce cas, leur affiliation prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit leur demande et sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'être affiliés et de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation. »

Article 2

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet en application des dispositions des articles L. 2232-2 et suivants et L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Article 4

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 34 DU 31 JANVIER 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} AVRIL 2012

NOR : ASET1250440M
IDCC : 2336

Entre :

Le SNEFOS ;

Le SYNEAS,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale garantie aux bas salaires

A compter du 1^{er} janvier 2012, il est instauré une rémunération minimale garantie équivalente à 1 350 points multipliés par la valeur du point en vigueur dans l'organisme.

Cette disposition est applicable aux salariés à temps partiel, proportionnellement à leur durée de travail.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est portée à 1,058 € à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 3

Accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 4

Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 31 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

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

AVENANT N° 96 DU 1^{ER} FÉVRIER 2012
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1250459M
IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie l'article 3 de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 de la convention collective nationale des commerces de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.

Article 1^{er}

L'article 3 « Bénéficiaires », alinéa 1, de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 est rédigé comme suit afin de prendre en compte la modification de l'ancienneté requise pour bénéficier du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » :

« Article 3

Bénéficiaires

Le présent avenant institue un régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" obligatoire au profit de l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1^{er} de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008, ayant 6 mois d'ancienneté dans la branche. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2012.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

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 ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT commerce.

Brochure n° 3244

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

AVENANT N° 97 DU 1^{ER} FÉVRIER 2012
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250460M
IDCC : 1505

Entre :

La FNDPL ;

La FNDE ;

L'UNFD,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CGT commerce,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 8.8 « Garantie rente éducation » du chapitre VIII « Prévoyance » qui est annulé et remplacé comme suit :

« Article 8.8

Garantie rente éducation

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 8.7.5, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :

- jusqu'au 16^e anniversaire : 15 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 26^e anniversaire : 20 % du salaire de référence.

Le montant mensuel de la rente ne peut être inférieur à 100 €.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Les rentes en cours de service, liquidées antérieurement au 31 décembre 2010, seront désormais calculées sur les bases définies par le présent avenant.

Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, sous la condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Concubin, partenaire de Pacs

L'OCIRP reconnaît la situation des partenaires liés par un Pacs et les considère comme des conjoints survivants.

Le bénéfice des garanties de l'OCIRP est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Paiement de la rente

La rente est versée par trimestre et d'avance.

Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai de 1 an.

A défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande.

Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès.

Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement.

Elle est versée tant que l'enfant est à charge ou poursuit des études et au maximum jusqu'au 26^e anniversaire. »

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2012.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

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.)

Brochure n° 3271

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

ACCORD DU 18 JANVIER 2012
RELATIF À LA PÉRENNISATION DE L'EMPLOI
ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250471M
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser dans la branche de l'hôtellerie de plein air une démarche de développement durable dont l'emploi fait partie intégrante. Cette démarche est fondée sur un double objectif :

- d'une part, un objectif de pérennisation de l'emploi par un recours privilégié aux contrats de travail à durée indéterminée sous modulation du temps de travail. Pour atteindre cet objectif, les actions menées devront porter notamment sur la diversification et l'enrichissement des métiers du tourisme, la reconnaissance des compétences, la valorisation des qualifications professionnelles, le développement et la diversité des compétences et la sécurisation des parcours professionnels permettant une meilleure mobilité au sein de la branche, mais également vers d'autres filières du tourisme ;
- d'autre part, un objectif de développement de la formation tout au long de la vie professionnelle par une intégration du temps de formation dans le temps de travail effectif et la planification de cycles successifs de travail et de formation dans les contrats de travail à durée indéterminée des salariés de la branche. Cet objectif devra s'appuyer sur une diversification des offres de formation modulaires et de préférence de proximité, une prise en compte prospective des besoins des entreprises et des salariés de la branche, et un déploiement intensifié du tutorat en entreprises, en particulier en utilisant les mesures énoncées dans l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors.

Une telle démarche doit être entreprise :

- avec la collaboration et le soutien des institutions et acteurs économiques et sociaux, notamment : l'administration du travail, les conseils régionaux, Pôle emploi, les Agefos-PME... Ces derniers seront sollicités à tous les stades de la démarche, selon leurs compétences et leurs moyens ;
- après une période d'expérimentation temporaire auprès d'entreprises de régions volontaires dites « régions pilotes », afin de permettre une analyse et une évaluation des résultats obtenus, de procéder aux aménagements nécessaires avant une généralisation à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Sous réserve d'une période d'expérimentation de 2 ans auprès de régions pilotes, notamment les régions Bretagne, Pays de la Loire, Nord - Pas-de-Calais, Picardie, le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale étendue de l'HPA du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés.

La généralisation du dispositif, à l'issue de la période d'expérimentation ci-dessus, fera l'objet d'un avenant au présent accord dans les conditions fixées à l'article 7 ci-dessous.

Article 2

Pérennisation d'emplois par l'embauche sous contrat de travail à durée indéterminée

Assurer la pérennisation des emplois de la branche hôtellerie de plein air suppose une action dirigée à la fois au plan économique et au plan social.

Au plan économique, la pérennisation d'emplois nécessite un engagement des entreprises de la branche en vue de diversifier et renforcer leur activité, ainsi qu'une détermination à mener une véritable démarche prospective et de qualité.

Au plan social, la pérennisation d'emplois se traduit par un effort d'embauches sous contrat de travail à durée indéterminée, notamment par :

- la transformation de CDD saisonniers en CDI ;
- la création de nouveaux postes à pourvoir ;
- éventuellement, la conclusion de contrats uniques d'insertion, sous forme de contrat initiative emploi (CIE) à durée indéterminée, ou tout autre contrat de même nature venant s'y substituer à l'avenir.

Les principaux bénéficiaires de ces mesures visant à réduire la précarité de l'emploi sont les salariés saisonniers, les jeunes, les demandeurs d'emploi les moins qualifiés et les personnes handicapées. Conformément à l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche HPA signé le 30 juin 2010, il sera assuré un équilibre des sexes dans l'accueil au dispositif de pérennisation de l'emploi mis en place dans la branche.

Cette pérennisation ne peut se réaliser qu'en prenant en compte les particularités des entreprises de l'HPA dont l'activité est soumise, par nature, à des variations saisonnières, cycliques et prévisibles. Pour ce faire, elle doit être accompagnée d'actions parallèles en matière de formation professionnelle, en vue :

- de diversifier et d'enrichir le contenu des emplois ;
- de favoriser le développement et la diversité des compétences des salariés ;
- de répondre aux attentes et aux projets d'évolution professionnelle des salariés, par la possibilité d'une évolution interne.

La mise en place de ce dispositif ne se substitue pas aux obligations des employeurs de la branche en matière de formation professionnelle concernant leurs salariés en place, employés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Article 3

Embauche sous contrat à durée indéterminée alternant des périodes de formation

Afin de répondre aux objectifs définis à l'article 1^{er} ci-dessus, les parties signataires entendent privilégier la mise en œuvre de contrats de travail à durée indéterminée sous modulation annuelle

du temps de travail, comportant des engagements réciproques des parties en matière de formation professionnelle. La dénomination conventionnelle de ces contrats est « contrat à durée indéterminée emploi-formation » ou « CDI emploi-formation ».

3.1. Caractéristiques du CDI emploi-formation de la branche

Le CDI emploi-formation prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu sous modulation annuelle du temps de travail. La durée annuelle du temps de travail effectif est fixée à un plafond de 1 607 heures par an, selon les dispositions prévues par l'accord national du 23 mai 2000 étendu et ses divers avenants et les dispositions légales en vigueur. Cette durée s'entend hors périodes de repos annuel et hebdomadaire.

Dans le cadre du CDI emploi-formation, la durée annuelle du temps de travail effectif de 1 607 heures est décomposée en périodes travaillées et en périodes de formation.

Les périodes travaillées sont définies dans le contrat de travail en prenant en considération les contraintes liées à la formation et font l'objet d'une programmation annuelle indicative de la modulation (sur l'année civile, 12 mois consécutifs, exercice civil...). Cette programmation est revue chaque année ; elle est établie selon les dispositions prévues par l'accord national du 23 mai 2000 étendu et ses divers avenants. Celle-ci peut être modifiée conformément aux modalités de l'accord national susvisé.

Les périodes de formation sont définies dans le contrat de travail et sont reportées dans la programmation ci-dessus. Doivent être également définies dans le contrat, la nature des actions de formation professionnelle envisagées, celle des actions prévues en matière d'orientation, d'accompagnement professionnel, notamment en effectuant des périodes de professionnalisation en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'une qualification professionnelle établie par la CPNEFP de branche. La durée des périodes de professionnalisation est fixée en moyenne à 200 heures par an, soit environ 1 000 heures sur 5 ans.

A titre d'exemple, le CDI emploi-formation pourra se répartir de la manière suivante :

| Formation + congés payés | | Période d'activité professionnelle | | | | | | | | Formation | Congés payés |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|-----------|-----------------|
| J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |

A : Période d'activité professionnelle de février à fin octobre (9 mois) ; exemple de 1 370 heures de travail effectuées et réparties en périodes de haute et basse activité. Les compensations en repos au titre de la modulation devront être effectuées durant cette période A.

B : Période de formation en novembre (151,67 heures) et janvier (85,33 heures) ; exemple de 237 heures de formation (en sachant que cette durée peut être de plus ou moins 200 heures par an en moyenne).

C : Période de congés payés en décembre (24 jours ouvrables) et janvier (5^e semaine) = 30 jours ouvrables (pas de fractionnement du congé principal de 24 jours).

A + B = 1 607 heures par an.

Les périodes de congés payés des salariés pourront être alignées sur celles des centres de formation (exemples : vacances de la Toussaint, de Noël et jour de l'an, ...), sous réserve des règles conventionnelles relatives au fractionnement du congé principal de 24 jours.

Les heures travaillées dans la période A feront l'objet d'un contrôle journalier et hebdomadaire par enregistrement selon les modalités pratiques mises en place dans l'entreprise concernée.

Les heures effectivement travaillées au-delà de 1 370 heures durant la période d'activité professionnelle A seront compensées par des heures de repos durant cette même période A et ne pourront pas être compensées par des heures de formation de la période B. A défaut, s'il apparaît que le total

des heures de travail effectuées en période A + les heures de formation de la période B dépasse 1 607 heures par an, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires payées avec le taux conventionnel de majoration approprié.

Les limites de haute et basse activité de la modulation ainsi que les durées maximales de travail seront respectées, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

3.2. Engagements des parties au CDI emploi-formation

L'engagement réciproque des parties en matière de formation est d'une durée de 5 ans.

L'employeur s'engage contractuellement à faire suivre à son salarié chaque année, durant 5 années en principe consécutives, les actions de formation programmées d'un commun accord, à le faire évoluer professionnellement au sein de son entreprise ou des entreprises de la branche avec son accord. Au plus tard à l'issue des 5 ans, ou à la fin de chaque validation de module dans le cadre de la préparation d'un CQP, l'employeur prendra en compte les compétences ou diplômes acquis par le salarié et procédera à une revalorisation correspondante en termes de classification et de salaire.

Le salarié s'engage contractuellement à suivre chaque année, durant 5 années en principe consécutives, les actions de formation programmées d'un commun accord avec son employeur.

3.3. Actions préparatoires à la formation et mesures accompagnant la formation

Chaque salarié bénéficie, dès la signature du CDI emploi-formation, d'un entretien personnel et individualisé afin d'élaborer son programme individuel d'actions de formation.

Chaque année, il sera procédé à une évaluation des actions de formation réalisées et à un bilan de ces actions au regard de l'emploi du salarié. Les parties peuvent procéder, d'un commun accord, à des réajustements ou des réorientations, en fonction des nécessités de l'entreprise et/ou des projets professionnels du salarié.

Un passeport orientation et formation est remis au salarié qui le tient à jour, de manière à permettre d'identifier et de faire certifier les connaissances, les compétences et les aptitudes acquises, non seulement par la formation initiale, mais aussi par la formation professionnelle au cours de son CDI emploi-formation.

Chaque année, un entretien professionnel doit être réalisé entre le salarié et son employeur ou son responsable hiérarchique direct.

Article 4

Rémunération du salarié

Financement des actions liées à l'engagement annuel de formation

4.1. Rémunération du salarié

1. Pendant les périodes d'activité effectivement travaillées, le salarié sera rémunéré sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel correspondant au coefficient de l'emploi occupé, sauf dispositions plus favorables prévues contractuellement par les parties.

Les parties signataires conviennent que, par exception au principe du choix du mode de rémunération adopté dans la branche, le salaire mensuel brut des CDI emploi-formation est calculé de façon lissée, quelle que soit la durée de travail effectivement accomplie, sur la base de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, afin de permettre un meilleur suivi et de garantir une rémunération régulière.

2. Pendant les périodes de congés payés, le salarié perçoit une indemnité de congés payés selon les règles de droit commun. Celle-ci peut être intégrée dans la rémunération annuelle brute pour calculer le salaire brut mensuel lissé.

3. Pendant les périodes de formation, le salarié perçoit son salaire brut mensuel dans les mêmes conditions que pendant les périodes d'activité travaillées effectivement.

4.2. Financement des périodes de formation

Les frais pédagogiques, pour la première session de formation sur les 5 ans, seront pris en charge par l'AGEFOS-PME à hauteur de 15 € de l'heure, dans la limite des coûts réels.

Les salaires versés par l'employeur durant la période de professionnalisation-formation seront remboursés par l'AGEFOS-PME dans le cadre d'un projet cofinancé dans les conditions suivantes :

- partenaires du cofinancement : le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et les conseils régionaux, selon des modalités à préciser ;
- montant limite du salaire remboursé : la prise en charge au titre des salaires se fait sur la base d'un plafond de 28 € de l'heure. Le coût total de prise en charge, frais pédagogiques compris, s'élève donc au maximum à 43 € de l'heure ;
- procédure à suivre pour le remboursement de l'employeur : une fiche de remboursement au titre des frais salariaux sera élaborée afin d'uniformiser les pratiques administratives. Elle devra être adressée aux AGEFOS-PME régionales tous les 2 mois. Il est ici précisé qu'aucune avance de trésorerie ne sera effectuée par AGEFOS-PME au titre des frais salariaux et que le remboursement se fera sur coût réel.

Article 5

Arbitrage sur l'application des dispositions du présent accord

En cas de difficultés rencontrées par les parties au contrat de travail dans l'application des dispositions du présent accord (détermination des périodes travaillées et de formation, respect des engagements réciproques, rémunération, relations avec les AGEFOS-PME...), celles-ci peuvent recourir à l'arbitrage de la présidence paritaire de la CPNEFP de la branche.

Dans cette éventualité, l'une ou l'autre des parties au contrat de travail peut saisir par écrit la présidence paritaire de la CPNEFP de la branche, en adressant un courrier recommandé avec avis de réception, à la FNHPA, 105, rue Lafayette, 75010 Paris, qui sera chargée de le lui transmettre. Le courrier doit clairement exposer les difficultés rencontrées et joindre tout document utile à l'arbitrage. La présidence paritaire de la CPNEFP de la branche dispose, pour répondre par un écrit motivé aux parties concernées, d'un délai de 2 mois à compter de la réception du dossier complet soumis à arbitrage.

Cet arbitrage paritaire n'a aucun caractère obligatoire ni préalable à une action contentieuse devant toute juridiction compétente.

Article 6

Impérativité et hiérarchie des normes

Les partenaires sociaux de la branche précisent qu'aucun accord collectif, de quelque niveau qu'il soit, ne peut déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Article 7

Date d'effet. – Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée, avec une période d'expérimentation de 2 ans dans les régions volontaires, notamment les régions Bretagne, Pays de la Loire, Nord - Pas-de-Calais et Picardie. Cette expérimentation donnera lieu à un bilan qui sera examiné par les membres de la CPNEFP de la branche, en concertation avec les divers partenaires ayant participé à la mise en place du dispositif de pérennisation de l'emploi dans ces régions. Toutes décisions utiles d'adaptation ou de modifications seront étudiées et présentées par la CPNEFP de la branche. Celles-ci seront

ensuite soumises pour validation à la commission mixte paritaire de la branche et feront l'objet d'un avenant au présent accord.

A l'issue de la période d'expérimentation et du bilan, le dispositif de CDI emploi-formation sera généralisé aux entreprises entrant dans le champ d'application territorial et géographique défini à l'article 1^{er} ci-dessus, ainsi qu'à leurs salariés.

Article 8

Dépôt. – Extension

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

Fait à Nantes, le 18 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CGT ;

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3271

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

AVENANT N° 5 DU 31 JANVIER 2012
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1250472M
IDCC : 1631

PRÉAMBULE

Compte tenu des résultats constatés sur le régime de prévoyance, les partenaires sociaux de la branche réunis en commission mixte paritaire le 31 janvier 2012 ont décidé, en accord avec l'organisme assureur désigné, d'appliquer un taux d'appel de 70 % sur les cotisations du régime de prévoyance prévues par l'article 11 de l'accord susvisé, à l'exception de celles payées par les employeurs sur la tranche A des salariés cadres. En effet, cette dernière ne peut pas faire l'objet d'une baisse compte tenu du taux de cotisation minimum imposé par les dispositions inscrites dans la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947.

En conséquence, le présent avenant met en place les dispositions ci-dessous exposées :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité est définie à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

Article 2

Objet du présent avenant

Le présent avenant a pour objet d'intégrer dans le dispositif prévoyance mis en place par l'accord national de la branche de l'hôtellerie de plein air du 9 mars 2004, le principe d'un taux d'appel applicable aux cotisations du régime, sur une durée de 2 ans. Ce taux d'appel permet de faire varier la cotisation contractuelle fixée dans l'accord national de prévoyance.

Article 3

Cotisations applicables

Ainsi, les cotisations correspondantes sont fixées aux taux suivants pour l'année 2012 :

- salariés non cadres : 0,70 % TA-TB (au lieu du taux conventionnel de 1 % TA-TB) ;
- salariés cadres : 1,50 % TA et 1,47 % TB (au lieu des taux conventionnel de 1,50 % TA et 2,10 % TB).

Enfin, il est précisé que dans le taux de cotisations des salariés non cadres, la cotisation relative à la garantie rente éducation assurée par l'OCIRP, fixée dans l'accord à 0,05 % TA-TB, est inchangée.

Détail des cotisations non cadres (y compris saisonniers)

La cotisation des garanties décès-invalidité absolue et définitive, indemnités journalières et rentes d'invalidité est égale à 0,70 % du salaire annuel brut TA-TB, dont 50 % sont pris en charge par l'employeur.

(En pourcentage.)

| GARANTIES | PART EMPLOYEUR TA-TB | PART SALARIÉ TA-TB |
|---|-------------------------|-----------------------|
| Maintien de salaire | 0,32 | |
| Incapacité et invalidité | | 0,21 |
| Garanties décès-IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint | 0,03 | 0,14 |
| Total | 0,35 | 0,35 |

Détail des cotisations cadres

La cotisation des garanties décès-invalidité absolue et définitive, indemnités journalières et rentes d'invalidité est égale à 1,50 % du salaire annuel brut tranche A et 1,47 % du salaire annuel brut tranche B.

La cotisation de la tranche A est à la charge exclusive de l'employeur.

(En pourcentage.)

| GARANTIES | PART EMPLOYEUR | | PART SALARIÉ | |
|---|----------------|------|--------------|------|
| | TA | TB | TA | TB |
| Maintien de salaire | 0,40 | 0,50 | - | - |
| Incapacité et invalidité | 0,35 | - | - | 0,41 |
| Garanties décès-IAD, accidentel, double effet et rente éducation ou rente de conjoint | 0,75 | 0,23 | - | 0,33 |
| Total | 1,50 | 0,73 | - | 0,74 |

La commission paritaire de gestion du régime de prévoyance prévue à l'article 9 de l'accord national du 9 mars 2004 procédera à un bilan, en relation avec l'organisme assureur désigné, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice. Afin de mesurer l'impact sur l'équilibre du régime conventionnel, un point de situation, sur la base des cotisations du premier semestre 2012 (du 1^{er} janvier au 30 juin 2012), sera effectué lors de la commission paritaire de prévoyance qui statuera sur la reconduction ou non du taux d'appel, au plus tard le 30 septembre 2012.

Article 4

Caractère impératif du présent avenant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, aucune dérogation au présent avenant n'est possible par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe.

Article 5

Date d'effet, dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 911-3 du code de la sécurité sociale.

Le présent avenant ayant pour effet une baisse du taux de cotisations des ressortissants au régime, les parties signataires conviennent qu'il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012, pour une durée de 24 mois.

Fait à Paris, le 31 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT ;

FGTA FO.

Convention collective

**IDCC : 1867. – MÉTALLURGIE
(Drôme et Ardèche)
(24 novembre 1994)**

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)
(Etendue par arrêté du 26 décembre 1995,
Journal officiel du 6 janvier 1996)

**AVENANT N° 54 DU 10 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2012**

NOR : ASET1250441M
IDCC : 1867

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours des années 2011 et 2012 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2012, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} janvier 2012.

A l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de TEGA et dès le coefficient 140, de la valeur du Smic conformément aux dispositions conventionnelles.

Enfin, 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.

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2012.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe I.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point, qui constitue exclusivement la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche, est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2012, à 4,70 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des RMH, calculé sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe II.

Article 3

Indemnités de panier et de rappel

L'indemnité de panier prévue à l'article 27.1 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2012, à 5,50 € (2,75 € pour le « demi-panier »).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2012, à :

- 11,25 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 13,56 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 18,07 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heures et 24 heures.

Article 4

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Valence, le 10 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Drôme et Ardèche.

Syndicats de salariés :

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

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1^{er} janvier 2012

Barème établi sur la base de la durée légale du travail, pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier | | AUTRES mensuels |
|--------|---------|-------------|---------------------------------|--------|--------------------|
| V | | 395 | AM7 | 29 992 | 29 358 |
| | 3 | 365 | AM7 | 28 643 | 26 696 |
| | 2 | 335 | AM6 | 26 754 | 24 917 |
| | 1 | 305 | AM5 | 24 691 | 23 520 |
| IV | 3 | 285 | AM4 | 22 681 | 22 467 |
| | 2 | 270 | | | 21 186 |
| | 1 | 255 | AM3 | 20 667 | 20 248 |
| III | 3 | 240 | AM2 | 19 317 | 18 994 |
| | 2 | 225 | | | 18 146 |
| | 1 | 215 | AM1 | 17 956 | 17 677 |
| II | 3 | 190 | | | 17 242 |
| | 2 | 180 | | | 17 118 |
| | 1 | 170 | | | 17 040 |
| I | 3 | 155 | | | 16 976 |
| | 2 | 145 | | | 16 932 |
| | 1 | 140 | | | 16 892 |

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 1^{er} janvier 2012 pour le calcul de la prime d'ancienneté

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (4,70 €) sur la base de la durée légale du travail, et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

| NIV. | ÉCH. | COEF. | ADMINISTRATIFS et techniciens | OUVRIERS (+ 5 %) | | AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %) | |
|------|------|-------|----------------------------------|---------------------|----------|--|----------|
| | | | RMH | Qualif. | RMH | Qualif. | RMH |
| V | 3 | 395 | 1 856,50 | | | AM7 | 1 986,46 |
| | | 365 | 1 715,50 | | | AM7 | 1 835,59 |
| | 2 | 335 | 1 574,50 | | | AM6 | 1 684,72 |
| | 1 | 305 | 1 433,50 | | | AM5 | 1 533,85 |
| IV | 3 | 285 | 1 339,50 | TA | 1 406,48 | AM4 | 1 433,27 |
| | 2 | 270 | 1 269,00 | TA | 1 332,45 | | |
| | 1 | 255 | 1 198,50 | TA | 1 258,43 | AM3 | 1 282,40 |
| III | 3 | 240 | 1 128,00 | TA | 1 184,40 | AM2 | 1 206,96 |
| | 2 | 225 | 1 057,50 | | | | |
| | 1 | 215 | 1 010,50 | P3 | 1 061,03 | AM1 | 1 081,24 |
| II | 3 | 190 | 893,00 | P2 | 937,65 | | |
| | 2 | 180 | 846,00 | | | | |
| | 1 | 170 | 799,00 | P1 | 838,95 | | |
| I | 3 | 155 | 728,50 | O3 | 764,93 | | |
| | 2 | 145 | 681,50 | O2 | 715,58 | | |
| | 1 | 140 | 658,00 | O1 | 690,90 | | |

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont exclusivement destinées au calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche.

Convention collective régionale

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

ACCORD DU 30 JANVIER 2012

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250443M
IDCC : 1059

Entre :

L'UIMM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

Article 2

Ces taux sont établis à partir de l'année 2012.

Article 3

Les présents barèmes seront adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2012.

Article 5

Egalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007

relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Clause de revoyure

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2012.

Article 7

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 30 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis à partir de l'année 2012

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

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | TEG ANNUEL |
|--------|---------|-------------|------------|
| I | 1 | 140 | 16 781 |
| | 2 | 145 | 16 811 |
| | 3 | 155 | 16 891 |
| II | 1 | 170 | 17 104 |
| | 2 | 180 | 17 310 |
| | 3 | 190 | 17 568 |
| III | 1 | 215 | 18 001 |
| | 2 | 225 | 18 399 |
| | 3 | 240 | 19 039 |
| IV | 1 | 255 | 19 708 |
| | 2 | 270 | 20 462 |
| | 3 | 285 | 21 416 |
| V | 1 | 305 | 22 890 |
| | 2 | 335 | 25 125 |
| | 3 | 365 | 27 616 |
| | | 395 | 30 397 |

Convention collective régionale

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

ACCORD DU 30 JANVIER 2012

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250444M

IDCC : 1059

Entre :

L'UIMM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'avenant du 13 janvier 2011 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

Article 2

A compter du 1^{er} avril 2012, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 1^{er} avril 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,528 € pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées.

La valeur du point ci-dessus est appliquée aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 3

Les présents barèmes devront être adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

L'indemnité de panier, prévue à l'article 6.5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980, est fixée au taux forfaitaire de 5,85 € à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 5

A compter de la signature du présent avenant, la prime de vacances prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixé à 30 €.

Article 6

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 30 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} avril 2012

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

Valeur du point : 4,528 €.

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | ADMINISTRATIFS et techniciens | OUVRIERS | | AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER | | |
|--------|---------|-------------|----------------------------------|--------------------|-----|------------------------------|--------------------|---------------------|
| | | | | Majoration 5 % (1) | | Majoration 7 % (1) | Majoration 8 % (2) | Majoration 10 % (2) |
| I | 1 | 140 | 634 | O1 666 | | | | |
| | 2 | 145 | 657 | O2 689 | | | | |
| | 3 | 155 | 702 | O3 737 | | | | |
| II | 1 | 170 | 770 | P1 808 | | | | |
| | 2 | 180 | 815 | | | | | |
| | 3 | 190 | 860 | P2 903 | | | | |
| III | 1 | 215 | 974 | P3 1 022 | AM1 | 1 042 | 1 051 | 1 071 |
| | 2 | 225 | 1 019 | | | | | |
| | 3 | 240 | 1 087 | TA 1 141 | AM2 | 1 163 | 1 174 | 1 195 |
| IV | 1 | 255 | 1 155 | TA 1 212 | AM3 | 1 235 | 1 247 | 1 270 |
| | 2 | 270 | 1 223 | TA 1 284 | | | | |
| | 3 | 285 | 1 290 | TA 1 355 | AM4 | 1 381 | 1 394 | 1 420 |

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | ADMINISTRATIFS et techniciens | OUVRIERS | AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER | | |
|---|---------|-------------|----------------------------------|--------------------|------------------------------|--------------------|---------------------|
| | | | | Majoration 5 % (1) | Majoration 7 % (1) | Majoration 8 % (2) | Majoration 10 % (2) |
| V | 1 | 305 | 1 381 | | AM5 1 478 | 1 492 | 1 519 |
| | 2 | 335 | 1 517 | | AM6 1 623 | 1 638 | 1 669 |
| | 3 | 365 | 1 653 | | AM7 1 768 | 1 785 | 1 818 |
| | | 395 | 1 789 | | 1 914 | 1 932 | 1 967 |
| (1) Suivant l'accord national du 30 janvier 1980. (2) Suivant l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID 6. | | | | | | | |

Brochure n° 3262

Convention collective nationale

IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 16 JANVIER 2012

RELATIF À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

NOR : ASET1250464M

IDCC : 1621

PRÉAMBULE

Par le présent accord, la branche de la répartition pharmaceutique tient à affirmer sa volonté de renforcer le dispositif d'identification et de prévention des risques professionnels en matière de sécurité et de santé au travail afin de favoriser la prise en compte des conditions de travail des salariés de la branche et de prévenir les risques d'exposition à des facteurs de pénibilité tels que définis à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Les dispositions ci-après ont pour objectif la préservation de l'intégrité physique et de la santé mentale des salariés de la branche. L'aménagement du temps de travail des seniors avant leur départ à la retraite ne sera pas pris en compte dans le présent accord mais donnera lieu à une négociation de branche spécifique au cours de l'année 2012.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté d'entretenir un environnement de travail sain et sécurisé, et se déclarent soucieux de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Au-delà des responsabilités qui incombent aux employeurs en matière de sécurité et santé au travail, les parties signataires rappellent la nécessité d'une action conjointe des employeurs et des salariés pour atteindre les objectifs de prévention des risques professionnels et ainsi mieux préserver la santé au travail. Dans cet esprit le respect du dialogue social est indispensable et implique d'y associer les salariés et leurs représentants.

Les partenaires sociaux conviennent que l'accord de branche constitue un socle commun sur lequel les entreprises pourront s'appuyer pour mettre en œuvre les dispositifs adaptés de protection de la sécurité et santé au travail, tout en prenant en compte leurs spécificités technique, économique et sociale.

Article 1^{er}

Acteurs

Il est nécessaire de s'appuyer sur différents acteurs opérationnels compétents en matière de sécurité et santé au travail.

1.1. Employeur

L'employeur est le garant de la stricte application des dispositions relatives à la sécurité et la santé au travail et doit procéder à l'information constante des salariés.

Il est responsable de la santé et de la sécurité au travail des salariés et doit à ce titre établir un dialogue constructif et constant avec les autres acteurs, notamment le médecin du travail et les représentants du personnel au CHSCT (ou des délégués du personnel dans les établissements non pourvus de CHSCT) et les comités d'établissement, afin d'assurer la prise en compte de ces thèmes.

L'employeur veillera à consulter régulièrement le CHSCT, en amont de toutes modifications ou évolutions des process de production et de travaux importants dans les bâtiments pouvant avoir un impact sur les conditions de travail.

1.2. Salariés

Par leurs comportements individuels, les salariés participent à la prévention des accidents ou des situations dangereuses susceptibles de générer des accidents.

Ils doivent être également régulièrement sollicités pour participer à des actions de prévention de la santé et de la sécurité afin notamment d'être en mesure d'assurer leur propre sécurité mais également de contribuer à celle de leurs collègues.

Les salariés et toute personne intervenant sur le site seront particulièrement sensibilisés au respect des règles de sécurité mises en place par l'employeur.

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

La composition et la désignation de la délégation du personnel au CHSCT sont définies par le code du travail.

Constitué dans les établissements de 50 salariés, le CHSCT participe activement à la protection de la santé et de la sécurité de tous les salariés. Dans les établissements de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui assurent la mission du CHSCT, dans les mêmes conditions.

Le CHSCT veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires.

Pour mener sa mission, il doit avoir accès aux documents relatifs à la prévention des conditions de travail, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels, les rapports techniques périodiques des organismes de contrôle concernant les machines, les installations électriques et les systèmes d'aération, le rapport annuel du médecin du travail.

De même, les moyens sont donnés au CHSCT pour qu'il réalise une visite des locaux à intervalles réguliers, si possible au même rythme que les réunions du CHSCT.

Le CHSCT participe à l'analyse des accidents du travail et des risques professionnels et propose des actions pour améliorer les conditions de travail.

Au cours des réunions du CHSCT, un rapport sur les accidents du travail est communiqué. De plus, au cours des réunions du CHSCT, les questions relatives aux risques psychosociaux devront être abordées.

Afin de consolider les acquis de la formation généraliste dispensée par des organismes agréés dont bénéficient les membres de CHSCT, le présent accord prévoit un complément d'une journée de formation consacrée à la prévention des risques professionnels spécifiques à la répartition pharmaceutique.

Cette journée, destinée à l'ensemble des membres du CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, sera organisée à chaque renouvellement du CHSCT. Le formateur ou l'organisme de formation retenu par l'entreprise sera préalablement informé des spécificités des métiers de la branche.

1.4. Services de santé au travail

Ils sont chargés de conduire des actions de santé au travail et de conseiller les salariés et leurs représentants ainsi que les employeurs sur les dispositions et mesures nécessaires pour éviter et diminuer les risques professionnels. Ils doivent par ailleurs assurer la surveillance de l'état de santé des salariés et participer au suivi de la traçabilité des expositions professionnelles.

L'ensemble de ces missions est assuré par une équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail.

1.4.1. Médecins du travail

Outre leur responsabilité en termes de prévention globale de la santé des salariés, ils ont une triple mission :

- réaliser l'ensemble des visites médicales obligatoires ou demandées par les salariés et émettre les avis d'aptitude et les restrictions d'aptitude au poste de travail ;
- participer activement à la recherche de solutions de reclassement pour les salariés dont la santé devient incompatible avec l'exercice de leur métier ;
- signaler par écrit à l'employeur les risques pour la santé des salariés et faire des recommandations précises de prévention.

1.4.2. Intervenants en santé au travail

Depuis la loi de modernisation sociale de janvier 2002, l'action des médecins du travail est complétée par celle d'autres intervenants internes ou externes en santé au travail. Ensemble, ils mènent une action d'expertise des conditions de sécurité et de travail des salariés et, à ce titre, conseillent l'employeur et les représentants du personnel.

1.5. Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)

En complément de ceux des services de santé au travail, des intervenants extérieurs aux entreprises peuvent apporter une aide technique aux directeurs d'établissements et aux CHSCT afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail. Il peut notamment s'agir des CARSAT, ARACT et autres cabinets spécialisés et dûment agréés.

Article 2

Prévention

2.1. Principes généraux

L'employeur prend les dispositions nécessaires pour éviter les risques professionnels, par des moyens de prévention et de protection, de manière à assurer dans tous les cas la préservation de la santé des travailleurs au regard des connaissances scientifiques et techniques du moment.

Une politique efficace de prévention repose sur les neuf principes généraux de prévention suivants (art. L. 4121-2 du code du travail) :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent 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 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 d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou 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, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

2.2. Evaluation des risques professionnels et réalisation du document unique

Cette démarche prévue dans le code du travail constitue la base de l'action de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

Elle est de la responsabilité des employeurs et consiste à transcrire annuellement dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques auxquels sont exposés les salariés.

Ce document est la synthèse de l'évaluation des risques. Il contient également un plan de progrès des différentes actions de prévention qui doivent être réalisées en adéquation avec les résultats de l'évaluation des risques.

Pour être la plus précise possible au regard des conditions de travail, l'évaluation doit être menée au plus près du terrain avec les salariés, les membres du CHSCT (ou à défaut des délégués du personnel) et le médecin du travail.

Cette évaluation est effectuée pour chaque unité de travail dont le périmètre sera déterminé par chaque entreprise. Elle est conduite sous la responsabilité de l'employeur et fait l'objet d'une information du CHSCT (ou des délégués du personnel).

L'évaluation prend en compte :

- la nature des dangers associés à un poste de travail ;
- les conditions d'exposition potentielle à chacun de ces dangers (intensité, fréquence, durée).

Le document unique est mis à la disposition du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspection du travail, du contrôleur de la CARSAT et également du personnel.

La démarche se décompose en trois étapes :

a) Identification des dangers et anticipation des situations de pénibilité au travail

Par site, puis par services ou par métiers, les employeurs établissent la liste la plus exhaustive possible des dangers auxquels sont exposés leurs salariés. L'exposition aux risques psychosociaux, que constituent le stress, la violence et le harcèlement moral et sexuel, sera abordée ainsi que la problématique des troubles musculo-squelettiques (TMS).

On entend par danger la propriété ou la capacité d'un élément ou d'une situation de constituer un dommage. Les dangers physiques ou psychiques peuvent être matériels (les outils de production, les véhicules, les installations), organisationnels (travail en open-space, en centres d'appels, sur des horaires décalés) ou encore comportementaux, c'est-à-dire directement consécutifs à l'intervention de l'homme (par exemple accès en hauteur sans moyens appropriés).

Le risque est constitué par un danger éventuel plus ou moins prévisible provoquant un dommage.

b) Evaluation du risque et sa hiérarchisation

Pour évaluer les risques, les entreprises prendront en compte le nombre d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant pour origine un des dangers identifiés, qui se sont produits l'année précédente.

Le risque résulte de la conjonction entre le nombre de personnes exposées à un danger ou la durée d'exposition et la gravité potentielle d'un dommage. Le risque sera donc plus ou moins élevé selon, d'une part, le nombre de personnes exposées et, d'autre part, la dangerosité potentielle.

Certaines situations de travail peuvent, à long terme, avoir un impact sur les conditions de travail et l'état de santé des salariés. L'anticipation de ces situations de pénibilité doit être plus particulièrement prise en compte au regard de l'exposition du salarié à des sollicitations physiques ou psychiques particulières.

c) Etablissement du plan de prévention

En corrélation avec les deux étapes précédentes, le plan de prévention prévoit annuellement les axes majeurs qui seront spécifiquement déployés dans ce domaine.

Les entreprises réaliseront chaque année une consolidation des documents uniques de leurs établissements et l'adresseront aux CHSCT de leurs établissements ainsi qu'à la CSRP qui fera une synthèse des consolidations des entreprises de la branche (cf. document joint en annexe).

2.3. Formations

La prévention la plus efficace étant liée à une bonne connaissance des risques et des mesures prises pour les maîtriser, les entreprises s'engagent à veiller à la mise en place des actions de formations obligatoires, notamment :

- incendie ;
- sauveteurs secouristes du travail ;
- intégration aux postes de travail pour les nouveaux embauchés et les salariés mutés ;
- habilitations électriques ;
- conduite des engins de manutention à conducteur porté et à conducteur accompagnant.

A ces formations obligatoires s'ajoutent les formations spécifiques au métier (gestes et postures, conduite automobile...). Chaque entreprise devra définir quelles sont les formations nécessaires dans le cadre de sa politique de prévention des risques.

Plus largement, les employeurs s'engagent à élaborer des actions de formation permettant de répondre à l'obligation de sécurité de résultats.

Les entreprises de la répartition s'attacheront plus particulièrement à traiter de la prévention liée au risque routier, aux risques liés à la manutention et au port de charges ainsi qu'aux risques psychosociaux.

Outre des formations techniques, les employeurs élaboreront et dispenseront auprès de l'encadrement des modules de formation orientés vers la sécurité, la santé et les conditions de travail.

Article 3

Pénibilité

Le décret du 30 mars 2011 définit les 10 facteurs de risques professionnels pris en compte dans le cadre de la prévention de la pénibilité. Dès lors qu'une proportion d'au moins 50 % des salariés de l'entreprise est exposée à l'un ou l'autre de ces risques, il est désormais obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés de négocier un accord collectif ou de mettre en place un plan d'actions de prévention de la pénibilité.

Dans le cadre du présent accord les parties signataires reconnaissent qu'une certaine proportion de salariés de la branche est exposée à des facteurs de pénibilité.

Aussi, les entreprises devront réaliser un diagnostic destiné à identifier par catégorie d'emploi les postes exposés à un ou des facteurs de pénibilité définis dans les textes et feront le point sur les mesures de prévention existantes dans l'entreprise et celles qu'il conviendrait de déployer afin de prévenir la pénibilité au travail.

Les postes identifiés comme étant exposés à la pénibilité feront l'objet d'une mention indiquant les mesures de prévention appropriées dans le document unique d'évaluation des risques.

Article 4

Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux recouvrent les risques professionnels qui portent atteinte à la santé mentale des salariés mais également à leur intégrité physique : stress, violence, harcèlement...

4.1. Stress au travail

Il est rappelé ici la description du phénomène de stress inscrite dans l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : « Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »

Le stress au travail revêt différents aspects. Ces effets peuvent être d'ordre :

- physiologique ou émotionnel : nervosité, irritation, crises d'angoisse, palpitations ;
- cognitif : réduction de l'attention et de la perception, oublis, erreurs dans l'exécution de la prestation de travail ;
- comportemental : agressivité, impulsivité, démotivation.

Ces effets sont susceptibles d'avoir un impact sur les relations de travail.

Les entreprises de la branche s'engagent à mener les actions suivantes :

- élaborer une fois par an un baromètre national quantitatif permettant d'identifier, voire de localiser (par exemple, gros établissements ou établissements automatisés) les situations de travail qui exposent les salariés aux risques psychosociaux.

Pour ce faire, les entreprises s'intéresseront aux indicateurs d'absentéisme (particulièrement de faible durée et des travailleurs de nuit), au taux de fréquence des accidents du travail et plus particulièrement aux multi-accidentés, au turn-over du personnel...

Les résultats du baromètre de chaque entreprise feront l'objet d'une consolidation qui sera transmise aux CHSCT locaux et à la branche ;

- réaliser dans chaque entreprise une enquête sur le stress au travail ;
- élaborer et dispenser des actions de formation/sensibilisation en direction du management de proximité.

L'ensemble de ces mesures devront permettre l'identification des situations de stress et leurs conséquences sur les salariés afin de mettre en place des mesures de prévention et une prise en charge adaptée à chaque situation.

4.2. Violence au travail

La violence au travail peut revêtir des formes qui vont au-delà de la seule agression physique et se traduire par des menaces, des agressions verbales ou psychologiques.

Elle peut provenir de l'intérieur de l'entreprise (collègues, managers, etc.) ou bien de l'extérieur de l'entreprise (clients, public, etc.).

Les entreprises de la branche s'opposent formellement à ces pratiques, qui doivent faire l'objet d'actes de prévention et de gestion en promouvant le respect des individus.

Le salarié qui a été exposé à une situation de violence doit le signaler à son responsable de manière à ce que les mesures adéquates, y compris des sanctions, soient prises. Il peut également alerter les représentants du personnel et les services de santé au travail.

4.3. Harcèlement moral et sexuel

Harcèlement moral (art. L. 1152-1 et suivants du code du travail) : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de

ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Harcèlement sexuel (art. L. 1153-1 et suivants du code du travail) : « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. »

Il est rappelé que les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral. Aussi, ils s'appuieront notamment sur les acteurs de proximité que sont les médecins du travail et les délégués du personnel pour aider au repérage de telles situations et prendre ainsi les mesures destinées à faire cesser le harcèlement avéré.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à faire connaître de tels agissements ne pourront pas subir de sanction du fait de ce témoignage.

Les employeurs s'engagent à prévenir et/ou supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte et de signalement.

Article 5

Maintien dans l'emploi

Des maladies graves, des accidents de la vie, des handicaps peuvent avoir des conséquences qui empêchent un salarié de poursuivre son activité sur le poste de travail qu'il occupait. De ce fait, le médecin du travail peut juger le salarié inapte, ce qui conduit l'employeur à rechercher une solution de reclassement.

Aussi, les entreprises de la branche s'attacheront à développer une politique en faveur du maintien dans l'emploi des salariés déclarés inaptes ou susceptibles de le devenir dans un avenir proche.

Selon les situations et les possibilités, celle-ci se concrétisera par :

- des actions d'analyse ergonomique des postes de travail des salariés concernés en vue d'adapter le poste de travail et/ou les locaux de travail ;
- des reclassements des salariés concernés sur un poste de travail adapté à ses capacités ou aptitudes physiques ;
- des aménagements du temps de travail nécessaires à la reprise d'activité et à la poursuite éventuelle de soins ;
- des bilans de compétences et des actions de formation destinées à accompagner et préparer le salarié à un autre métier qu'il pourrait exercer à l'extérieur de l'entreprise si aucun reclassement interne n'est possible.

La politique de maintien dans l'emploi pourra être intégrée dans les mesures définies dans l'accord en faveur des personnes handicapées pouvant exister dans les entreprises de la branche.

Article 6

Handicap

Selon la situation de l'entreprise au regard de la loi du 11 février 2005 qui oblige tout employeur du secteur privé occupant au moins 20 salariés à employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de leurs effectifs salariés, les entreprises de la branche prêteront une attention particulière aux salariés concernés par cette loi.

Une réflexion sera engagée au sein de chaque entreprise afin de décider de la forme des structures et procédures destinées à répondre aux obligations de la loi du 11 février 2005.

Les solutions retenues prendront en compte non seulement la question du maintien dans l'emploi, mais également celle de l'accueil des personnes handicapées embauchées et celle du développement professionnel de ces personnes.

Article 7

Suivi de l'accord

Les signataires du présent accord décident de mettre en place une commission de suivi au niveau de la branche.

Cette commission est composée d'un maximum de deux délégués titulaires et deux délégués suppléants dans chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et d'un nombre égal d'employeurs.

Au cours des réunions de cette commission annuelle, seront présentés le document de consolidation de l'évaluation des risques professionnels réalisé dans chaque entreprise de la branche ainsi qu'une consolidation du baromètre national quantitatif annuel relatif à la prévention du stress.

Cette commission de suivi se réunira deux fois durant la première année suivant la signature du présent accord, et une fois par an durant les 2 années suivantes. Elle se réunira donc quatre fois durant les 3 premières années d'application du présent accord. Au-delà de la 3^e année, ils seront étudiés dans le cadre du rapport annuel de branche.

Article 8

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 16 janvier 2012.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut pas être dérogé dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Si la révision ou la dénonciation de l'accord devait être envisagée, elle se ferait conformément aux dispositions en vigueur.

Article 9

Formalités de dépôt et demande d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Les employeurs en assureront la diffusion aux salariés et aux instances représentatives du personnel de leurs entreprises lors de son entrée en vigueur.

Fait à Paris, le 16 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSRP.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

ANNEXE

ÉVALUATION DES RISQUES DANS LES ENTREPRISES DE RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

| MÉTIERS, PERSONNELS, LOCAUX | DANGERS OU FACTEURS de risques devant être évalués | DESCRIPTION des situations auxquelles sont exposés les salariés | NOMBRE de salariés exposés | GRAVITÉ potentielle de l'exposition | RÉSULTATS de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer) | MESURES de prévention décidées |
|---------------------------------|--|---|----------------------------------|---|---|--------------------------------------|
| 1. Magasiniers, réceptionnaires | Appareils de levage Chargement/déchargement des marchandises Chutes de hauteur Chutes de plain-pied Manutention manuelle Exposition au froid Chutes d'objets Coupures Risques psychosociaux | | | | | |
| 2. Préparateurs de commandes | Chutes de hauteur Chutes de plain-pied Manutention manuelle Exposition au froid Chutes d'objets | | | | | |

| MÉTIER, PERSONNELS, LOCAUX | DANGERS OU FACTEURS de risques devant être évalués | DESCRIPTION des situations auxquelles sont exposés les salariés | NOMBRE de salariés exposés | GRAVITÉ potentielle de l'exposition | RÉSULTATS de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer) | MESURES de prévention décidées |
|---|--|---|----------------------------------|---|---|--------------------------------------|
| | Coupures Risques psychosociaux | | | | | |
| 3. Chauffeurs livreurs | Chutes de hauteur Chutes de plain-pied Manutention manuelle Manipulation portes de camions Chutes d'objets Entretien du véhicule Risque routier Risques psychosociaux | | | | | |
| 4. Téléphonistes, personnel des retours, bureaux et salles de réunions | Eclairage Ambiance thermique Ambiance sonore Ergonomie des postes de travail Chutes de plain-pied Chutes de hauteur Manutention manuelle Risques psychosociaux | | | | | |

| MÉTIER, PERSONNEL, LOCAUX | DANGERS OU FACTEURS de risques devant être évalués | DESCRIPTION des situations auxquelles sont exposés les salariés | NOMBRE de salariés exposés | GRAVITÉ potentielle de l'exposition | RÉSULTATS de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer) | MESURES de prévention décidées |
|---|---|---|----------------------------------|---|---|--------------------------------------|
| 5. Personnel de maintenance, machines, outillage, opérations de maintenance, risques spécifiques | Risques directement liés aux machines Risque électrique Entretien des locaux maintenance Outillage électrique Travail en hauteur Equipements individuels de protection Risques psychosociaux | | | | | |
| 6. Organisation de la sécurité, des soins, des secours, respects des règles, formations spécifiques | Accueil au poste de travail Salariés des entreprises extérieures Accès à l'entreprise/l'établissement Circulation dans l'entreprise/ l'établissement Risque incendie Affichage réglementaire Locaux médicaux Gestion des accidents du travail Organisation des visites médicales Hygiène (dératissage, tabac, alcool, produits stupéfiants) Produits cytotoxiques Stockage des produits d'entretien et de nettoyage | | | | | |

| MÉTIER, PERSONNEL, LOCAL | DANGERS OU FACTEURS de risques devant être évalués | DESCRIPTION des situations auxquelles sont exposés les salariés | NOMBRE de salariés exposés | GRAVITÉ potentielle de l'exposition | RÉSULTATS de l'évaluation (conforme, non conforme, à améliorer) | MESURES de prévention décidées |
|--|---|---|----------------------------|-------------------------------------|---|--------------------------------|
| | Formation gestes et postures Formation sauveteurs, secouristes du travail Formation habilitation électrique Formation conduite des engins Formation incendie Organisation du CHSCT | | | | | |
| 7. Locaux annexes, vestiaires, réfectoires | Entretien et équipements des vestiaires Entretien et équipements des sanitaires Entretien et équipements des salles de repos Entretien et équipements des lieux de restauration Entretien et équipements des parkings extérieurs, intérieurs Stations gas-oil Presses à cartons | | | | | |

Brochure n° 3269

Convention collective nationale
IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES

ACCORD DU 16 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2012
NOR : ASET1250466M
IDCC : 759

Entre :

La FFPF ;

La CPFM,

D'une part, et

L'INTERCO CFDT ;

L'UNSF FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z.

Article 2

Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires annuels minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2012, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification. Ces salaires minimaux ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point.

La comparaison des salaires annuels bruts minimaux conventionnels avec le salaire annuel réel brut du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996.

Article 3

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord, après examen des rémunérations moyennes annuelles brutes résultant de l'enquête de branche 2011, constatent des différences entre les salaires moyens annuels bruts des femmes et ceux des hommes. Ils conviennent de mettre en place, dans le cadre de l'enquête annuelle de branche, des indicateurs permettant d'affiner l'analyse et de vérifier cette situation. Ils rappellent le principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, et rappellent aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour remédier à ces éventuelles disparités.

Article 4

Dépôt

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

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

Fait à Paris, le 16 février 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

| STATUT | NIVEAU | POSITION | SALAIRE ANNUEL MINIMUM à l'embauche |
|--------------------------------------|-------------|----------|--|
| Ouvriers et employés | I | | 16 912,77 |
| | II | 1 | 16 943,63 |
| | | 2 | 16 966,52 |
| | III | 1 | 17 088,02 |
| | | 2 | 17 346,38 |
| | | | |
| Techniciens et agents de maîtrise | IV sans CQP | 1 | 17 973,96 |
| | IV avec CQP | 1 | 19 101,04 |
| | IV | 2 | 19 184,36 |
| Cadres | V | 1 | 22 324,45 |
| | | 2 | 23 955,82 |
| | VI | 1 | 26 653,25 |
| | | 2 | 32 055,71 |
| | VII | | 39 418,81 |
| | | | |

Ouvriers et employés

(En euros.)

| NIV. | POSITION | ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI | | | | | | |
|------|----------|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | Embauche | 3 ans | 5 ans | 8 ans | 10 ans | 12 ans | 15 ans |
| I | | 16 912,77 | 17 051,49 | 17 382,30 | 17 547,96 | 17 878,89 | 18 209,83 | 18 540,64 |
| II | 1 | 16 943,63 | 17 165,31 | 17 498,52 | 17 665,45 | 17 998,53 | 18 331,87 | 18 665,21 |
| | 2 | 16 966,52 | 17 441,11 | 17 779,89 | 17 949,09 | 18 287,74 | 18 626,52 | 18 965,16 |
| III | 1 | 17 088,02 | 17 566,19 | 17 907,26 | 18 077,84 | 18 418,79 | 18 759,97 | 19 101,04 |
| | 2 | 17 346,38 | 17 831,79 | 18 178,04 | 18 351,05 | 18 697,33 | 19 043,70 | 19 389,97 |

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination.

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

| NIV. | POSITION | | ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI | | | | | |
|------|----------|----------|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | Embauche | 5 ans | 10 ans | 15 ans | 20 ans | 25 ans |
| IV | 1 | Sans CQP | 17 973,96 | 18 477,00 | 19 031,41 | 19 602,17 | 20 190,18 | 20 795,95 |
| | | Avec CQP | 19 101,04 | 19 635,52 | 20 224,54 | 20 831,34 | 21 456,39 | 22 100,08 |
| | 2 | | 19 184,36 | 19 721,27 | 20 312,83 | 20 922,29 | 21 549,86 | 22 196,47 |

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination.

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 26 JANVIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250465M
IDCC : 2148

Entre :

L'UNETEL-RST,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes des bandes non cadres dans la branche sont inférieurs à 2,3 %, et ramenés à moins de 4,6 % pour les bandes cadres.

La réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est une priorité des partenaires sociaux de la branche.

Les entreprises qui n'auraient pas tenu l'objectif de suppression des écarts visé par la loi du 23 mars 2006, avant le 31 décembre 2010, et qui n'auraient pas mis en place un plan d'action visant les rémunérations dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 prendront les mesures nécessaires.

Dans ce cadre, elles doivent au cours de l'année 2012 :

- effectuer une analyse comparative des rémunérations femmes-hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective ;
- prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts inexplicables sont constatés ;
- modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels pour 2012

Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 27 janvier 2011 sont majorés de 2,5 %, se décomposant comme suit.

- 0,8 % au titre d'un rattrapage pour l'année 2011 ;
- 1,7 % au titre de l'anticipation pour l'année 2012.

Les signataires du présent accord conviennent en outre d'une mesure exceptionnelle supplémentaire de 0,5 % pour le 1^{er} seuil du groupe E (E1).

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications, arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2012, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

| GROUPE | SEUIL | SALAIRE ANNUEL |
|--------|-------|----------------|
| A | 1 | 17 181 |
| | 1 bis | 17 911 |
| | 2 | 18 794 |
| | 3 | 19 758 |
| B | 1 | 18 113 |
| | 1 bis | 18 706 |
| | 2 | 19 486 |
| | 3 | 20 831 |
| C | 1 | 19 832 |
| | 1 bis | 20 974 |
| | 2 | 22 881 |
| | 3 | 23 799 |
| D | 1 | 23 102 |
| | 1 bis | 24 096 |
| | 2 | 26 246 |
| | 3 | 27 723 |
| E | 1 | 28 979 |
| | 1 bis | 33 266 |
| | 2 | 37 944 |
| | 3 | 40 373 |
| F | 1 | 39 645 |
| | 2 | 47 576 |
| G | 1 | 56 635 |
| | 2 | 68 904 |

Article 2

Assiette des salaires minima annuels

Le dernier paragraphe de l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications est complété par les dispositions suivantes :

« Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable devra, le cas échéant, donner lieu à régularisation afin d'être

au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Article 3

Champ d'application. – Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 26 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

AVENANT N° 7 DU 26 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2004
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250468M
IDCC : 2148

Entre :

L'UNETEL-RST,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de favoriser le développement des périodes de professionnalisation dans la branche des télécommunications telle que définie par le titre I^{er} de la convention collective et son avenant du 25 février 2002, les signataires de l'accord sur la formation professionnelle dans les télécommunications étaient convenus, par les accords du 14 décembre 2007, du 30 janvier 2009 puis du 22 janvier 2010, de ramener la durée de formation minimale des parcours professionnalisant financés sur les fonds de la professionnalisation à 70 heures sur 12 mois.

Au vu des bilans dressés par Auvicom sur l'évolution des dispositifs de formation et après avoir constaté que les avenants ci-dessus ont permis la croissance du volume des périodes de professionnalisation tout en préservant une moyenne de durée de formation satisfaisante, les signataires du présent avenant conviennent de maintenir à 70 heures la durée minimale de formation des périodes de professionnalisation prévue à l'article 4 de l'accord du 24 septembre 2004 pour une année supplémentaire.

Publicité. – Extension. – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il prend effet à compter du 29 février 2012 jusqu'au 28 février 2013.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 26 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

AVENANT DU 26 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 12 AVRIL 2002
RELATIF À L'OBSERVATOIRE DES MÉTIERS

NOR : ASET1250469M
IDCC : 2148

Entre :

L'UNETEL-RST,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CGT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires de l'accord du 12 avril 2002 portant création de l'observatoire paritaire des métiers des télécommunications sont convenus de se réunir par période triennale pour définir les axes de réflexion et/ou actions à mener par l'observatoire pour les 3 ans à venir.

Dans le contexte d'évolution permanente qui caractérise le marché des télécommunications et après avoir examiné les travaux menés par l'observatoire au cours de la précédente période triennale notamment :

- la mise à jour des fiches métiers et l'élargissement de la cartographie aux thèmes du multimédia, innovation et prospective, et tout particulièrement aux métiers émergents des « contenus » développés par les opérateurs de réseaux et de services en télécommunications ;
- l'étude sur « les passerelles » qui a permis d'identifier, de décrire et mettre en perspective des passerelles entre les principaux métiers au sein du domaine client et du domaine technique afin de mettre en lumière des parcours possible de mobilité entre ces métiers.

Les signataires du présent accord rappellent que l'observatoire des métiers a pour objectif d'apporter un éclairage aux partenaires sociaux dans le cadre des négociations de branche et des travaux de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation (CPNE) et de construire des éléments d'information appropriés et adaptés aux salariés et aux entreprises de la branche pour

anticiper la transformation des métiers et faciliter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment dans les PME non assujetties à la négociation triennale.

Ils réaffirment que la mise à jour de la cartographie des métiers constitue une priorité pour la branche afin de permettre aux entreprises de mieux définir leur politique de formation, aux salariés de mieux élaborer leurs projets professionnels, et à la CPNE de faire des recommandations sur les priorités de formation professionnelle.

A cet effet, les signataires du présent accord conviennent des axes de travail suivants pour la période 2012-2014 :

1. Poursuivre le travail constant de mise à jour de la cartographie et d'identification des compétences nécessaires aux métiers de la branche, notamment pour ce qui concerne les métiers techniques, en tenant compte de l'étude en cours sur les passerelles mises en lumière entre ces métiers et en intégrant les niveaux de formation initiale ou d'expérience équivalente nécessaires à l'exercice du métier.

2. Entreprendre une monographie sur les compétences à mobiliser dans l'exercice de métiers en évolution et dont l'importance devient stratégique dans le cadre spécifique des télécommunications : les métiers relatifs aux projets (chef de projet, assistant projet, etc.). Cette étude portera sur les compétences transverses (instruments de pilotage, maîtrise des champs techniques, communication et leadership, etc.) et les dynamiques de passerelles envisageables.

3. Entretenir la veille sur les évolutions en cours, y compris en matière d'usages, particulièrement celles liées à la montée en puissance des débits et aux nouvelles activités d'infrastructure de services des opérateurs de télécommunications, et procéder à l'étude d'impact correspondante sur les métiers.

Dans le cadre du programme triennal défini ci-dessus par le présent accord, le conseil d'administration de l'observatoire décide, chaque année, des travaux que doit mener prioritairement l'observatoire et fixe le budget prévisionnel correspondant, dans les limites budgétaires prévues par l'accord du 24 avril 2002 sur le financement du paritarisme.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2012
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250467M
IDCC : 1420

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la commission paritaire nationale des 2 et 10 février 2012 portant sur les salaires, il est convenu des dispositions suivantes :

Au niveau des augmentations générales 2012

A compter du 1^{er} mars 2012, la valeur du point-salaire et la partie fixe sont majorées de 1,3 %.

En conséquence :

- la valeur du point-salaire, actuellement fixée à 7,8620 €, est portée à 7,9642 € ;
- la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 300 €, est portée, à cette date, à 303,9 €.

En outre, les parties conviennent de se rencontrer en octobre 2012 afin de faire le point sur l'évolution générale des salaires au sein de l'Unédic au regard des différents paramètres économiques et conjoncturels à considérer.

Au niveau des mesures individuelles 2012

Par augmentations individuelles, s'entendent uniquement les mesures pérennes constituées par les augmentations de coefficient et les augmentations « Article 18 » de la convention collective nationale.

Le ratio définissant l'enveloppe des augmentations individuelles est exprimé en pourcentage de la masse salariale, sur l'année de référence N – 1.

Chaque établissement devra accorder une enveloppe au moins équivalente à 0,8 % de sa masse salariale propre de l'année N – 1.

Les mesures ponctuelles constituées par les primes collectives exceptionnelles et les primes individuelles ne rentrent pas en compte dans les dispositions ci-dessus.

Ainsi, leur attribution relève du pouvoir de direction de chacun des établissements.

Néanmoins, le ratio consacré au calcul de l'enveloppe des primes individuelles, à attribuer pour 2012, ne pourra être inférieur au ratio ayant déterminé l'enveloppe des primes de l'année N – 1, majoré de 0,1 point.

Ces dispositions se substituent à toutes les dispositions portant sur les mesures salariales individuelles prises antérieurement par voie d'accords d'établissement, qui sont ainsi annulés et remplacés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Paris, le 10 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Unédic.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

SNAC CFE-CGC.

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT N° 57 DU 16 JANVIER 2012

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250457M

IDCC : 1875

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FSPSS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 16 janvier 2012 sont convenues de modifier le texte de l'annexe IV, concernant le régime de prévoyance.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

« Article 5

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive, quelle qu'en soit la cause, du salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 500 €.

Ces rentes sont doublées pour les orphelins de père et de mère.

Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité

sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au sens du présent avenant à la date du décès du parent participant.

Dans ce cas, le montant de la rente sera doublé.

D'autre part, il est prévu la garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, il est versé au bénéfice des ayants droit un capital égal à 25 % du salaire de référence.

Par ayants droits, on entend :

- la personne expressément désignée par le salarié ;
- à défaut, le conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut, dans l'ordre et par parts égales, les parents, les frères et sœurs ;
- à défaut, les héritiers.

Le versement par anticipation de la rente éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie rente éducation en cas de décès du salarié.

La rente cesse lorsque l'enfant cesse d'être à charge au sens des dispositions qui suivent.

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint ou partenaire lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, reconnus jusqu'à leur 26^e anniversaire, sans condition.

Par assimilation, sont considérés à charge, et jusqu'à leur 26^e anniversaire, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs) du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les rentes éducation sont versées trimestriellement à terme d'avance.

Article 6

Garantie rente de conjoint

En cas de décès du vétérinaire salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé, au profit du conjoint survivant, époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif, concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 €.

Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du bénéficiaire.

En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente seront adaptées en conséquence.

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau Pacs ou de décès du conjoint bénéficiaire.

Cette rente sera versée trimestriellement à terme d'avance. »

« Article 9

Salaire de référence servant au calcul des prestations et revalorisation

Article 9.1

Salaire de référence

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, tranche A et tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

TA : salaire tranche A = salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

TB : salaire tranche B = salaire compris entre le plafond et 3 fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise, le salaire sera reconstitué *pro rata temporis*.

Article 9.2

Revalorisation

Les prestations prévues par le présent régime (indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'incapacité permanente professionnelle) seront revalorisées selon l'évolution du point salaire de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires, aux mêmes dates.

Les prestations OCIRP (rente temporaire de conjoint et rente éducation) sont revalorisées en fonction de l'évolution d'un coefficient déterminé par l'OCIRP. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} février 2012.

Article 3

Extension. – Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 4

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 16 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT N° 31 DU 16 JANVIER 2012

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250458M
IDCC : 2564

Entre :

Le SNVEL,

D'une part, et

La FSPSS FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 16 janvier 2012 sont convenues de modifier le texte de l'annexe IV, concernant le régime de prévoyance.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants :

« Article 2

Garantie arrêt de travail

Article 2.1

Incapacité temporaire de travail

Il est versé aux vétérinaires salariés, sous réserve qu'ils bénéficient des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, une indemnité complémentaire définie ci-dessous.

Cette indemnisation débutera à compter du 4^e jour d'arrêt de travail continu, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée, y compris en cas d'accident de trajet, et à compter du 1^{er} jour en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 % du salaire de référence (rétabli sur une base journalière) sous déduction des prestations brutes servies par le régime de base sécurité sociale.

Au-delà de 1 an d'ancienneté dans le cabinet ou la clinique vétérinaire, les salariés seront indemnisés sur la base des dispositions étendues de l'accord interprofessionnel de mensualisation du 10 décembre 1977 (loi de généralisation de janvier 1978) modifiées en dernier lieu par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et le décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008.

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance, ainsi que tout revenu de remplacement ou éventuel salaire à temps partiel, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le service des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant qu'il y a versement des indemnités journalières de la sécurité sociale sans pouvoir dépasser le 1 095^e jour d'arrêt de travail et cesse dès la survenance de l'un des événements suivants : liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié ou décès du salarié.

Article 3

Garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant à compter de la prise d'effet du régime.

Capital décès

En cas de décès d'un vétérinaire salarié avant son départ à la retraite, il est versé au(x) bénéficiaire(s) un capital fixé à 300 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, quelle que soit la situation de famille.

Double effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, non remarié ou n'ayant pas contracté de nouveau Pacs, alors qu'il reste au jour du décès des enfants à leur charge qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3^e catégorie peut demander à bénéficier d'un capital équivalant au capital décès par anticipation. Ce versement met fin à la garantie capital décès. »

« Article 5

Garantie rente éducation

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du vétérinaire salarié, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant annuel est égal à 25 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 500 €.

Ces rentes sont doublées pour les orphelins de père et de mère.

Par ailleurs, la rente éducation est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^e anniversaire de l'enfant à charge (équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant

qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil), sous réserve qu'il soit toujours considéré comme étant à charge au sens du présent avenant à la date du décès du parent participant.

Dans ce cas, le montant de la rente sera doublé.

D'autre part, il est prévu la garantie substitutive suivante : en cas de décès d'un salarié sans enfant à charge, il est versé au bénéfice des ayants droit un capital égal à 25 % du salaire de référence.

Par ayants droit, on entend :

- la personne expressément désignée par le salarié ;
- à défaut, le conjoint ou concubin ou partenaire lié par un Pacs ;
- à défaut, dans l'ordre et par parts égales, les parents, les frères et sœurs ;
- à défaut, les héritiers.

Le versement par anticipation de la rente éducation en cas d'invalidité absolue et définitive du salarié met fin à la garantie rente éducation en cas de décès du salarié.

La rente cesse lorsque l'enfant cesse d'être à charge au sens des dispositions qui suivent.

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants du salarié et de son conjoint ou partenaire lié par un Pacs, qu'ils soient légitimes, naturels ou adoptifs, reconnus jusqu'à leur 26^e anniversaire, sans condition.

Par assimilation, sont considérés à charge, et jusqu'à leur 26^e anniversaire, les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs) du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Les rentes éducation sont versées trimestriellement à terme d'avance.

Article 6

Garantie rente temporaire de conjoint

En cas de décès du vétérinaire salarié, quelle qu'en soit la cause et au plus tard avant son départ en retraite, il est versé, au profit du conjoint survivant, époux ou épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif, concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente temporaire annuelle égale à 20 % du salaire annuel brut de référence.

Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur à 2 000 €.

Cette prestation est versée jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du bénéficiaire.

En cas de modification législative et réglementaire, les modalités d'allocation de cette rente temporaire seront adaptées en conséquence.

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage, de conclusion d'un nouveau Pacs ou de décès du conjoint bénéficiaire.

Cette rente sera versée trimestriellement à terme d'avance. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} février 2012.

Article 3

Extension. – Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 4

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 16 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/13

AVENANTS ET ACCORDS

| | Pages |
|--|------------|
| Entreprises de travaux agricoles et ruraux, CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 57 du 16 janvier 2012..... | 100 |
| Exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières (Vosges) : avenant n° 105 du 8 mars 2012 | 102 |
| Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 153 du 12 mars 2012 | 104 |
| Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 154 du 12 mars 2012 | 123 |
| Exploitations et entreprises agricoles (Alsace [salariés non cadres]) : avenant n° 2 du 9 janvier 2012 | 128 |
| Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 71 du 13 janvier 2012 | 131 |
| Parcs et jardins zoologiques privés (personnel [salariés non cadres]) : accord du 10 janvier 2012 relatif au régime de prévoyance | 139 |
| Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant du 24 janvier 2012 modifiant l'avenant n° 14 du 26 mai 2011..... | 148 |
| Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 15 du 10 janvier 2012..... | 189 |
| Retraite (régime CCPMA) : accord du 18 novembre 2011 | 191 |

Convention collective

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX,
CUMA**

(Tarn et Haute-Garonne)

(11 décembre 1987)

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

AVENANT N° 57 DU 16 JANVIER 2012

NOR : *AGRS1297109M*

IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 33 « Déplacements professionnels. – Rémunérations du temps de transport. – Remboursements de frais » est modifié comme suit :

« B. – Rémunérations du temps de trajet

Ancien tableau :

(En euros.)

| DISTANCE du siège de l'entreprise au chantier | MONTANT de l'indemnité de trajet |
|--|-------------------------------------|
| 0 à 5 km | 0,99 |
| 5 à 10 km | 1,85 |
| 10 à 20 km | 3,81 |
| 20 à 30 km | 4,98 |
| 30 à 40 km | 6,55 |
| 40 à 50 km | 8,25 |
| Au-delà de 50 km | 10,68 |

Nouveau tableau :

(En euros.)

| DISTANCE du siège de l'entreprise au chantier | MONTANT de l'indemnité de trajet |
|--|-------------------------------------|
| 0 à 5 km | 1,46 |
| 5 à 10 km | 2,91 |
| 10 à 20 km | 5,81 |
| 20 à 30 km | 8,72 |
| 30 à 40 km | 11,64 |
| 40 à 50 km | 14,54 |
| Au-delà de 50 km | 15,94 |

Article 2

Le a « Remboursement de repas » du C « Remboursement de frais » est modifié comme suit :

« Une indemnité journalière forfaitaire de repas d'un montant de 10,25 € est allouée au salarié en déplacement. »

Article 3

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et 2 exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn de la DIRECCTE de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 16 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9882. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,
DE MARAÎCHAGE ET DE PÉPINIÈRES**

(Vosges)

(27 juin 1969)

(Etendue par arrêté du 16 octobre 1971,
Journal officiel du 12 décembre 1971)

AVENANT N° 105 DU 8 MARS 2012

NOR : *AGRS1297105M*

IDCC : 9882

Entre :

Le syndicat des exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières du département des Vosges,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT-FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de l'harmonisation régionale des conventions collectives « cultures spécialisées », il a été décidé de modifier les critères de calcul de la prime d'ancienneté.

De ce fait, l'article 17 de la convention, dénommé « Prime d'ancienneté », est abrogé et remplacé par :

« Article 17

Prime d'ancienneté des salariés ouvriers

Une prime d'ancienneté, dont le caractère est obligatoire, est attribuée aux salariés ouvriers et versée mensuellement.

Cette prime est calculée sur le salaire brut mensuel de base, quelle que soit la situation du salarié (à temps complet ou à temps partiel) dans le même établissement.

Elle correspond à :

- 2 % pour les salariés ayant une ancienneté de 3 ans inclus à 6 ans inclus de services continus dans l'exploitation ;

- 3 % pour les salariés ayant une ancienneté de plus de 6 ans de services continus dans l'exploitation ;
- 4 % pour les salariés ayant une ancienneté de 9 ans de services continus dans l'exploitation ;
- 5 % pour les salariés ayant une ancienneté de 12 ans de services continus dans l'exploitation ;
- 6 % pour les salariés ayant une ancienneté de 15 ans de services continus dans l'exploitation ;
- 7 % pour les salariés ayant une ancienneté de 18 ans de services continus dans l'exploitation ;
- 8 % pour les salariés ayant une ancienneté de 21 ans de services continus dans l'exploitation ;
- 9 % pour les salariés ayant une ancienneté de 24 ans de services continus dans l'exploitation.

N'interrompent pas la durée des services continus :

- les périodes de chômage occasionné par les intempéries ;
- les congés de maternité ;
- les interruptions de contrat du fait de l'employeur ;
- les maladies professionnelles et accidents du travail.

Cas particuliers

Congé maladie :

En cas de congés maladie, à compter du 6^e mois révolu d'absence, l'ancienneté n'évoluera plus jusqu'à la reprise du travail.

Apprentissage :

Les années passées dans l'établissement en contrat d'apprentissage seront prises en considération pour le calcul du nombre d'années donnant droit à la prime d'ancienneté. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 8 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9591. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Nord)
(5 mai 1972)**

(Etendue par arrêté du 19 février 1973,
Journal officiel du 9 mars 1973)

AVENANT N° 153 DU 12 MARS 2012

NOR : *AGRS1297106M*
IDCC : 9591

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles du Nord ;

La fédération départementale des CUMA ;

L'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats du Nord FO ;

Le SGA CFDT 59 ;

La fédération CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

La fédération nationale de l'agriculture CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial » du chapitre I^{er} du titre 1^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le second alinéa de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Toutefois, elle n'est pas applicable aux établissements de production de grains et graines de semences liés à la date du 1^{er} mars 1979 par la convention collective nationale du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux. » (*Le reste est sans changement.*)

Article 2

Les dispositions de l'article 5 « Renouvellement, révision et dénonciation » du chapitre II du titre 1^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit.

Le premier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La convention collective se reconduira tacitement par périodes successives de 1 an, sauf dénonciation par l'une ou l'autre partie au moins 3 mois avant l'expiration du terme annuel. » (*Le reste est sans changement.*)

Le cinquième alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La dénonciation devra être faite aux autres parties et à l'autorité administrative compétente par pli recommandé avec avis de réception. »

Le dernier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La présente convention restera en vigueur jusqu'au jour où la nouvelle convention sera signée ou, à défaut de convention nouvelle, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de 3 mois stipulé au premier alinéa du présent article. »

Les dispositions de l'article 5 *bis* « Indemnisation des représentants salariés à la commission mixte » sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les représentants salariés en activité dans le champ couvert par cette convention sont pris en charge en application de l'accord national du 21 janvier 1992 et ses avenants. »

Article 3

Les dispositions de l'article 6 « Commission paritaire de conciliation » du chapitre III du titre I^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le second alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« Cette commission se réunit sous la présidence du directeur régional du travail ou de son représentant désigné et a pour but d'examiner toutes les difficultés pouvant surgir entre les parties contractantes sur l'application des clauses et conditions de la présente convention collective de travail. »

Le troisième alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« La commission de conciliation, saisie d'un litige par la partie la plus diligente, se réunira pour statuer dans un délai maximum de 15 jours francs. »

Article 4

Les dispositions de l'article 7 du chapitre I^{er} du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le premier alinéa de cet article est ainsi rédigé :

« Les employeurs et salariés se reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu de la deuxième partie, livre premier, du code du travail. »

Les troisième et quatrième alinéas sont supprimés.

Le second alinéa de l'article 8 est ainsi rédigé :

« Dans les mêmes conditions, les syndiqués pourront bénéficier d'un congé non rémunéré pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation. »

Article 5

Les dispositions du chapitre II du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Chapitre II. – Institutions représentatives du personnel et droit syndical ».

Les dispositions de l'article 10 et son intitulé sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 10

Délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel

Dispositions communes

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres de la délégation unique du personnel est fixée à 4 ans. Elle peut être fixée à 3 ou à 2 ans par accord d'entreprise.

Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Comité d'entreprise

La mise en place du comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, il est possible de mettre en place une délégation unique du personnel.

Heures de délégation

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le (ou les) délégué(s) du personnel titulaire(s) dispose(nt) mensuellement de 12 heures pour l'exercice de sa (leur) fonction.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 15 heures pour l'exercice de sa fonction.

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel et du comité d'entreprise bénéficient de 20 heures de délégation mensuelles. »

Les dispositions de l'article 11 « Section syndicale d'entreprise » sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dès lors qu'il a au moins 2 adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée, peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés exclusivement à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Chaque panneau est affecté à une seule organisation syndicale. Les modalités de la mise à disposition (et du nombre) de ces panneaux font l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir 1 fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des lieux de travail et du temps de travail des participants.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées dans le local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition, et des personnalités extérieures autres que syndicales, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise. »

Les dispositions de l'article 12 « Délégué syndical d'entreprise » sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les établissements de 50 salariés et plus peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur.

Le délégué syndical doit obligatoirement être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Dans les établissements comportant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner pour la durée de son mandat un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Les nom et prénom du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise. Un délégué syndical peut également être membre du CHSCT.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leur mandat exercé pendant 1 an au moins.

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 10 heures dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les entreprises employant de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures dans les entreprises occupant plus de 500 salariés. »

Les dispositions de l'article 13 « Délégué syndicaux interentreprises » et son intitulé sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 13

Représentant de la section syndicale

Le syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter. Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, temps au moins égal à 4 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. Il dispose d'un crédit d'heures spécifique de 2 heures, distinct de celui qui lui est octroyé au titre de ses fonctions de délégué du personnel. »

Les dispositions de l'article 14 « Statut du délégué interentreprises » et son intitulé sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 14

Représentant du personnel au CHSCT

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus, si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Les représentants du personnel membres du CHSCT bénéficient d'un crédit d'heures rémunérées, variable selon l'effectif de l'établissement, et qui est au moins égal à :

- 3 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois à partir de 1 500 salariés. »

L'article 15 « Attributions du délégué interentreprises » est abrogé.

Article 6

Les dispositions de l'article 16 « Salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée » du chapitre III du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le premier alinéa de cet article est ainsi modifié :

« L'employeur ne peut réduire la durée hebdomadaire de travail d'un salarié que dans les cas où il peut être fait application des dispositions des articles 50 et 51 traitant respectivement : » (*Le reste est sans changement.*)

Article 7

Les dispositions de l'article 19 « Période d'essai » du chapitre I^{er} du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

« La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Pendant cette période, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité.

La période d'essai ne se présume pas, elle doit donc être expressément prévue par le contrat de travail.

La durée maximale de la période d'essai est de :

En cas de contrat à durée indéterminée :

- 2 mois pour les ouvriers et employés (N 1 à N 4) ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (N 5 à N 6).

En cas de contrat à durée déterminée :

- 1 jour par semaine avec maximum de 2 semaines quand la durée prévue au contrat est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois quand la durée prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Une période d'essai plus courte peut être prévue dans le contrat de travail.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

La rémunération du salarié à l'essai est celle afférente au coefficient de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Exceptions à la période d'essai :

Le salarié maintenu dans l'entreprise ou l'exploitation à l'expiration d'un contrat à durée déterminée est dispensé d'effectuer une nouvelle période d'essai.

La durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'études. La durée de ce stage est déduite de la période d'essai. En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne pourra pas être réduite de plus de la moitié.

Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite maximale de la durée initiale, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai devra être formalisé dans un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Délai de prévenance :

Un délai de prévenance devra être respecté pour mettre un terme au contrat pendant la période d'essai. Ce délai s'applique aux CDI, mais aussi aux CDD comportant une période d'essai de 1 semaine minimum.

Rupture à l'initiative de l'employeur :

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

Rupture à l'initiative du salarié :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est supérieure à 8 jours.

La rupture du contrat pendant la période d'essai devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge. Ce délai de prévenance ne pourra en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai. »

Article 8

Les dispositions du chapitre II du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

L'intitulé du chapitre II est ainsi modifié : « Limitations à la liberté d'embauche ».

Les dispositions et l'intitulé de l'article 20 « Sous-entreprise » sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 20

Prêt de main-d'œuvre

Sauf dans les cas expressément prévus par la loi (exemples : intérim, groupement d'employeurs), le prêt de main-d'œuvre à but lucratif ou le marchandage tels que définis aux articles L. 8231-1 et L. 8241-1 du code du travail sont interdits.

Tout prêt de main-d'œuvre à but non lucratif réalisé entre exploitants ou entreprises doit nécessairement faire l'objet d'une convention écrite de mise à disposition.

Cette mise à disposition doit préalablement être assortie de l'accord du salarié et faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail. »

Les dispositions de l'article 21 « Salariés en congés payés » sont ainsi modifiées :

« Il est interdit aux employeurs d'occuper de quelque façon que ce soit des salariés en situation de congés payés sauf cas expressément prévus par la loi. De même, le salarié ne peut exécuter des travaux rémunérés pendant sa période de congés payés. »

Article 9

Au chapitre III du titre III, les dispositions du second alinéa de l'article 22 « Maladie ou accident » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Toutefois, le bénéfice de la suspension de son contrat ne pourra être invoqué, en cas de maladie ou d'accident prolongé ou répété, que durant 1 an cumulé sur une période de 30 mois. Passé ce délai, l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié en justifiant d'une cause réelle et sérieuse, résultant notamment des perturbations causées dans l'entreprise et liées aux absences répétées ou prolongées rendant nécessaire son remplacement définitif. »

A l'article 23 « Accident du travail et maladie professionnelle », 1^{er} alinéa, la référence à l'article L. 122-32-1 est remplacée par l'article L. 1226-7 et la référence à l'article L. 323-11 est remplacée par l'article L. 5213-2 du code du travail.

A l'article 24 « Maternité. – Adoption » :

Le mot « mi-temps », aux 2^e, 5^e, 6^e et dernier alinéas de cet article est remplacé par « temps partiel ».

Les dispositions du premier alinéa de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit, sans aucune réserve, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires. »

Les dispositions et l'intitulé de l'article 25 « Appel sous les drapeaux » sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 25

Service national

Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ. »

Les dispositions et l'intitulé de l'article 26 « Service préparatoire. – Rappel sous les drapeaux » sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 26

Appel de préparation à la défense

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui participe 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 10

Les dispositions du chapitre IV du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

L'article 28 « Maintien des ouvriers en place » est abrogé.

Article 11

Les dispositions de l'article 19 du chapitre I^{er} du titre IV sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« La classification des emplois ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise est définie à l'article 29.1 ci-après.

A partir du niveau 3 l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires. »

Un article 29.1 est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 29.1

Classification des emplois ouvriers et employés

Niveau I : Emploi d'exécution

Echelon 1. – Coefficient 101

Emploi comportant des tâches sans difficultés particulières qui peuvent être exécutées à un niveau normal d'efficacité (qualité et quantité), réalisables après simple démonstration et selon des consignes journalières précises ou sous surveillance fréquente du chef d'entreprise ou de son représentant (pas de conduite de matériel automoteur et de tracteur).

Exemples : triage de pommes de terre, de semences, récolte de fruits, mise en bacs, cassage, travaux manuels, conditionnement, travaux de récolte (fruits, légumes, semences...) avec utilisation de matériels mécaniques ou motorisés.

Echelon 2. – Coefficient 102

Emploi comportant des tâches ne présentant pas de difficultés particulières pouvant être exécutées à un niveau normal d'efficacité (qualité et quantité), réalisables après simple démonstration et selon les consignes précises ou sous surveillance fréquente du chef d'entreprise ou de son représentant.

Emploi pouvant comporter l'utilisation de matériel motorisé (conduite occasionnelle de matériel automoteur et de tracteur, d'un maniement simple).

Exemples : ouvrier polyvalent, chauffeur livreur VL, entretien d'animaux (préparation et distribution d'aliments, nettoyage, aide à la traite...), travaux de récolte nécessitant l'utilisation d'engins agricoles motorisés, employé de bureau, aide laborantin, etc.

Niveau II : Emploi spécialisé

Echelon 1. – Coefficient 201

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir-faire de base à la profession, pouvant être exécutées à partir de consignes précises ou sous surveillance intermittente du chef d'entreprise ou de son représentant.

Emploi comportant la conduite d'engins agricoles, l'entretien courant de matériels (vérifications et contrôles périodiques, dépannages élémentaires) et le réglage de matériels.

Emploi administratif assurant des tâches de prises de commandes, de préparations, de livraison et de facturation.

Exemples : chauffeur de tracteur (pouvant assurer le transport de récoltes, la préparation du sol, le labour, déchaumages, etc.), conducteur de chariots élévateurs et de machines préréglées, employé de bureau spécialisé, standardiste, etc.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V *bis*.

Echelon 2. – Coefficient 202

Emploi comportant des tâches nécessitant des connaissances et un savoir-faire de base comme au 1^{er} échelon mais correspondant à l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution.

Emploi qui comporte la participation occasionnelle à des travaux qualifiés.

Exemples : chauffeur de tracteurs (pouvant assurer les semis de précisions, la pulvérisation), cariste, chauffeur poids lourd, conducteur de troupeau, aide-comptable, secrétaire administratif, ouvrier d'entretien, etc.

Emploi correspondant au référentiel du CAPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V *bis*.

Niveau III : Emploi qualifié

Echelon 1. – Coefficient 301

Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise soit par diplôme, soit par expérience et comportant l'ensemble des travaux courants de l'entreprise dont le salarié a la responsabilité de la bonne exécution de son travail selon des instructions précises du chef d'entreprise. Il rend compte de son activité et formule des observations éventuelles (fiche de travail, compte rendu d'activité...). De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi est en capacité de repérer les anomalies ou incidents, de déceler les pannes élémentaires et de les réparer.

Emploi comportant la charge et la responsabilité d'un troupeau d'élevage.

Emploi comportant la surveillance d'installation de triage, de traitement, de conditionnement, de réception et de forçage.

Emploi comportant la conduite d'expérimentation ou d'analyse en laboratoire.

Exemples : personne autonome dans les travaux de semis, pulvérisation, récoltes, entretien du matériel, comptable, mécanicien d'entretien.

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V *bis*.

Echelon 2. – Coefficient 302

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais avec une part d'initiative et d'autonomie plus importante dans le cadre des instructions données et pouvant guider le travail d'autres salariés pour des tâches simples.

L'emploi consiste à :

- apprécier en cours de chantier les conditions climatiques et les conditions du sol et prendre les initiatives qu'il convient en fonction des changements intervenus ;
- utiliser et programmer l'informatique embarquée ;
- rendre compte de ses travaux par écrit.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA ou d'un diplôme équivalent de niveau V ou V *bis*.

Niveau IV : Emploi hautement qualifié

Echelon 1. – Coefficient 401

Emploi nécessitant une qualification et une expérience professionnelle éprouvées.

Emploi correspondant à l'ensemble des travaux de l'entreprise impliquant l'organisation et l'exécution du travail selon les directives du chef d'entreprise ou de son représentant.

Emploi où la part d'initiative et d'autonomie peut avoir des conséquences importantes sur les plans économiques de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de la protection de l'environnement.

Emploi consistant à :

- organiser son travail dans les meilleures conditions et modifier le programme s'il répond mieux aux directives qui ont été données ;
- rendre compte, par écrit, du travail exécuté ainsi que de l'ensemble de ses observations pouvant intéresser l'exploitant ou son représentant dans le cadre de la bonne gestion ;
- effectuer toutes les opérations spécialisées (matériels, bâtiments) ;
- effectuer de façon manuelle et informatique tous les renseignements nécessaires à l'entreprise ;
- assurer en totalité la charge et la responsabilité d'un élevage.

Exemples : secrétariat de direction ou toute personne organisant son travail en fonction des objectifs précisés, assurant un suivi des cultures et/ou une surveillance d'équipes, etc.

Emploi correspondant au référentiel technique du bac professionnel ou d'un diplôme équivalent de niveau IV.

Echelon 2. – Coefficient 402

Emploi nécessitant une qualification et une expérience professionnelle comme au niveau I mais pouvant comporter la participation à des fonctions complémentaires liées à l'activité de l'entreprise.

Emploi consistant à :

- diagnostiquer, analyser et proposer des solutions ;
- surveiller le travail de l'entreprise selon les directives ;
- assurer les relations avec les partenaires, la gestion des approvisionnements et des commandes, le suivi technico-économique des activités...
- transmettre son savoir-faire aux autres salariés pour le bon fonctionnement de l'entreprise.

Emploi correspondant au référentiel du bac professionnel ou d'un diplôme équivalent de niveau IV. »

Un article 29.2 est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 29.2

Classification des emplois TAM

Niveau V : Technicien ou agent de maîtrise

Echelon 1. – Coefficient 501

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

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

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

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

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

Echelon 2. – Coefficient 502

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

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

A cet échelon, le salarié peut être chargé de fonctions d'encadrement. Il organise alors et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

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

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

Article 12

Les dispositions de l'article 30 « Rémunérations » du chapitre II du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

La grille des salaires est complétée par les coefficients 501 et 502.

Les dispositions et l'intitulé de l'article 32 « Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour raison de santé » sont supprimés et remplacés par les suivants : Article 32 « Régimes de prévoyance et de retraite complémentaire ».

Un article 32.1, intitulé « Régimes de prévoyance et de retraite des ouvriers et employés », est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les ouvriers et employés relèvent du régime de retraite complémentaire des non-cadres et bénéficient des dispositions de l'accord du 12 octobre 2009 sur le régime de prévoyance des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord. »

Un article 32.2, intitulé « Régimes de prévoyance et de retraite des TAM », est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les TAM des exploitations agricoles du département du Nord relèvent du régime de retraite complémentaire des cadres et bénéficient du régime complémentaire de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles du 2 avril 1952. »

A l'article 33 « Procédure de révision des salaires », la référence au « chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par « représentant de la DIRECCTE ».

Les dispositions et l'intitulé de l'article 34 « Indemnité de fin de contrat à durée déterminée » sont supprimés et remplacés par les suivants :

« Article 34

Indemnité de fin de contrat à durée déterminée saisonnier

La rémunération des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier est celle de l'emploi effectivement occupé en appliquant la classification et les salaires horaires prévus aux articles 29 et 30 de la convention.

Au terme de leur contrat, une prime de fin de contrat, égale à 6 % des salaires bruts perçus durant la période de travail prévue au contrat, leur sera attribuée dans la mesure où les termes de ce contrat auront été normalement respectés.

Toutefois, la prime prévue à l'alinéa précédent n'est pas attribuée aux salariés occupés de façon spécifique à l'épluchage et au conditionnement des endives. »

L'intitulé de l'article 35 « Rémunération du personnel occupé à temps partiel » est ainsi modifié :
Article 35 « Rémunération du personnel occupé à temps partiel ».

L'intitulé de l'article 36 « Salaires des jeunes travailleurs et des handicapés » est ainsi modifié :
Article 36 « Salaire des jeunes travailleurs ».

Le dernier alinéa est supprimé.

A l'article 36 *bis* « Emploi des jeunes de 14 à 16 ans pendant les vacances scolaires » :

Au premier alinéa, la référence au décret du « 14 avril 1997 » est modifiée par la date du « 19 avril 2005 ».

Au quatrième alinéa, la référence au « service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par « l'inspecteur du travail ».

L'alinéa suivant est ajouté en fin d'article :

« Des conditions particulières d'emploi relatives aux durées maximales hebdomadaires et quotidiennes de travail ainsi qu'aux règles de repos hebdomadaire des jeunes travailleurs sont fixées par voie législative ou réglementaire ».

Les dispositions et l'intitulé de l'article 36 *ter* « Accueil des stagiaires » sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 36 *ter*

Accueil des stagiaires

Les élèves âgés de 14 ans au moins peuvent accomplir durant les 2 dernières années de leur scolarité des périodes de formation non rémunérées dans la mesure où les périodes de formation s'inscrivent dans le cadre de l'enseignement par alternance et qu'une convention a été passée entre l'établissement d'enseignement et l'entreprise d'accueil, sans préjudice des dispositions réglementaires prévoyant une gratification pour les étudiants de l'enseignement supérieur effectuant des stages de longue durée. »

Le dernier alinéa de l'article 37 « Paie » est modifié ainsi qu'il suit :

« Les salariés auront la possibilité de percevoir un ou plusieurs acomptes. »

A l'article 39 « Bulletin de paie » :

Au premier alinéa, la référence à l'article « R. 143-2 » est remplacée par « R. 3243-1 ».

Le point 6 est modifié ainsi qu'il suit :

« 6. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 9° et au deuxième alinéa du présent article. »

L'alinéa suivant est ajouté en fin d'article :

« 15. Le montant de la prise en charge des frais de transport publics ou des frais de transport personnels. »

Article 13

Les dispositions de l'article 43 « Indemnité de licenciement » du chapitre III du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Il est accordé à 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, sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- pour les 10 premières années : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- pour chacune des années suivantes : 2/15 supplémentaires : soit 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération 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 qu'à due proportion.

Pour le calcul de l'ancienneté nécessaire à l'ouverture de ce droit et pour déterminer le montant de cette indemnité, est pris en compte le cumul de l'ancienneté acquise au titre de la succession avec interruption des CDD antérieurs dans l'entreprise.

Les circonstances qui entraînent légalement la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié pour l'application du présent article. En cas de licenciement pour inaptitude constatée par le médecin du travail, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure au double de l'indemnité prévue par les dispositions légales. »

Les dispositions et l'intitulé de l'article 44 « Indemnité de fin de carrière » sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 44

Indemnités de mise à la retraite et de départ en retraite

1. Indemnité de mise à la retraite

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

2. Indemnité de départ volontaire à la retraite

Le salarié quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans ;
- 1 mois de salaire après 15 ans ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans ;
- 2 mois de salaire après 25 ans ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 30 ans ;
- 3 mois de salaire après 35 ans.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des 12 derniers ou des 3 derniers mois. »

Article 14

Au chapitre IV du titre IV, les dispositions du premier alinéa et l'intitulé de l'article 45 « Définition de la durée normale du travail effectif » sont modifiés ainsi qu'il suit.

Définition du temps de travail effectif

La durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine. »

Les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article 46 « Présences ne constituant pas du travail effectif » sont modifiées ainsi qu'il suit :

- « – le temps nécessaire à la restauration et les temps consacrés aux pauses lorsque les critères définis à l'alinéa 2 de l'article 45 ci-dessus ne sont pas réunis ;
- les périodes d'inaction déterminées par l'article R. 713-6 du code rural et de la pêche maritime ; ».

Au second alinéa de l'article 47 « Périodes d'astreinte » la référence à l'article « L. 141-8 » est modifiée par « L. 3231-12. ».

A l'article 48 « Heures supplémentaires », la définition des heures supplémentaires au paragraphe *a* est modifiée ainsi qu'il suit :

« Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale de travail. »

La référence à « 1 600 heures » au paragraphe *a* est remplacée par « 1 607 heures ».

Le paragraphe *b* est modifié ainsi qu'il suit :

« *b*) Rémunération des heures supplémentaires

1. Majorations pour heures supplémentaires au-delà de la 35^e heure

Chacune des 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

2. Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait en heures avec ceux de leurs salariés qui sont responsables de l'organisation de leur horaire de travail. La convention, nécessairement écrite, fixera les modalités de calcul de la rémunération. »

A l'article 49 « Durée maximale du travail », le paragraphe *b* est modifié ainsi qu'il suit :

« *b*) Durée maximale hebdomadaire

En application de l'article L. 713-4 du code rural et de la pêche maritime, la durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, les exploitations et entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures sur demande de dérogation adressée au représentant de la DIRECCTE, soit par l'employeur, soit par l'organisation représentative des employeurs concernés, en application du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. »

A l'article 51.1 « Repos hebdomadaire », la référence au « décret du 17 octobre 1975 » au paragraphe *a* est remplacée par les « articles R. 714-1 à R. 714-9 du code rural et de la pêche maritime ».

Au dernier alinéa du paragraphe *a*, la référence au « chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » est remplacée par « l'inspecteur du travail ».

Les dispositions de l'article 51.2 « Repos quotidien » sont ainsi modifiées :

« Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos puisse être inférieur à 9 heures conformément aux dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise. »

A l'article 53.1 « Contrôle des dispositions relatives à la durée du travail, à l'aménagement du temps de travail », la référence au « décret du 28 septembre 1995 modifié repris dans l'annexe III » au premier alinéa est remplacée par les « articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural et de la pêche maritime ».

Article 15

Les dispositions du chapitre V du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

L'intitulé de l'article 55 « Logement des travailleurs » est modifié ainsi qu'il suit : Article 55 « Hébergement des travailleurs ».

La référence au « décret n° 95-978 du 24 août 1995 » est remplacée par « le code rural et de la pêche maritime : articles L. 716-1, R. 716-1 à R. 716-25 ».

Article 16

Les dispositions du premier alinéa de l'article 61 « Droit aux congés annuels » du chapitre VI du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur. »

A l'article 62 « Périodes assimilées à des périodes de travail effectif », la phrase « sont également considérées comme périodes de travail effectif » au second alinéa de cet article est complétée par le mot « notamment ».

La phrase « les périodes de repos des femmes en couches » est remplacée par « les périodes de congé maternité ».

Le troisième alinéa de l'article 63 « Périodes des congés » est modifié ainsi qu'il suit :

« Durant la période légale des congés, tout salarié bénéficiera au minimum d'un congé continu de 18 jours ouvrables, hors des périodes de grands travaux. Pour le salarié ayant des enfants soumis à l'obligation scolaire, ce congé doit être compris dans la période des vacances scolaires. La durée de ce congé pourra cependant être abaissée en deçà de 18 jours, sans pouvoir être inférieure à 12 jours, à la demande du salarié ou de l'employeur. Dans ce dernier cas, le salarié qui le souhaite se verra attribuer en priorité le solde de ses droits à congés durant les autres congés scolaires. »

A l'article 67 « Congé de formation économique, sociale et syndicale », la référence aux articles « L. 451-1 et suivants du code du travail » est remplacée par les articles « L. 3142-7 et suivants du code du travail ».

A l'article 68 « Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse », la référence aux articles « L. 225-1 et suivants du code du travail » est remplacée par les articles « L. 3142-43 et suivants du code du travail ».

A l'article 69 « Jours fériés, événements familiaux et autres congés », les paragraphes *b* et *c* sont modifiés ainsi qu'il suit :

« *b*) Événements familiaux

Pour raisons familiales, des congés exceptionnels payés par l'employeur seront attribués aux salariés selon les modalités suivantes :

| | |
|--|---------|
| Mariage du salarié ou Pacs | 4 jours |
| Naissance ou adoption au foyer du salarié | 3 jours |
| Mariage d'un enfant | 1 jour |
| Décès du conjoint du salarié ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité | 3 jours |
| Décès d'un enfant | 2 jours |

| | |
|--|---------|
| Décès d'un ascendant (père, mère, grand-père, grand-mère, etc.) | 1 jour |
| Décès d'un enfant, d'un ascendant, d'un beau-parent lorsqu'il résidait au foyer du salarié | 3 jours |
| Décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère | 1 jour |

c) Congé pour enfant malade

Sans préjudice des droits accordés par l'article L. 1225-62 du code du travail relatifs au congé de présence parentale, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans. »

Article 17

Les dispositions du chapitre VII du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le second alinéa de l'article 72 « Travail des femmes et des jeunes de moins de 18 ans » est modifié ainsi qu'il suit :

« L'emploi des produits ou agents chimiques dangereux est interdit aux femmes en état de grossesse ainsi qu'aux jeunes salariés de moins de 18 ans en l'absence de dérogation. »

Les dispositions de l'article 74 « Travaux dans l'eau » sont ainsi modifiées :

« Lorsque des ouvriers seront appelés à effectuer des travaux dans l'eau, ils recevront de l'employeur des équipements appropriés, les mettant à l'abri de l'humidité. »

Les dispositions de l'article 75 « Travaux pénibles, dangereux, insalubres » sont ainsi modifiées :

« Pour les travailleurs exposés aux risques liés à l'utilisation d'agents chimiques dangereux, l'employeur sera tenu de prendre les mesures de prévention prescrites par les règlements et, le cas échéant, de fournir les équipements de protection individuelle appropriés. Les travaux pénibles, dangereux, insalubres, et notamment ceux visés par l'arrêté du 3 octobre 1985 (voir annexe III), donneront lieu à une majoration du salaire horaire de base de 2 % pour la durée de travail effectif consacrée à de tels travaux. »

Les dispositions de l'article 76 « Travaux salissants » sont ainsi modifiées :

« Article 76

L'employeur occupant du personnel à des travaux salissants tels que l'épandage d'engrais ou les traitements phytosanitaires ainsi que les travaux visés par l'arrêté du 3 octobre 1985 (voir annexe III) est tenu de mettre à disposition des vêtements et équipements adaptés ainsi que les produits nécessaires à l'hygiène corporelle ; le temps passé à la toilette est rémunéré au taux normal des heures de travail. »

Les dispositions de l'article 77 « Emploi des machines » et l'intitulé sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 77

Équipements de travail

Les équipements de travail mis à disposition des travailleurs doivent être maintenus en conformité avec la réglementation qui leur est applicable.

Les employeurs procèdent à l'évaluation des risques et mettent à disposition des travailleurs les équipements de protection individuels ou collectifs indispensables. »

Article 18

Les dispositions du chapitre VIII du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

A l'article 79 « Définition du contrat d'apprentissage », la référence aux articles « L. 115-1 et suivants du code du travail » est remplacée par celle aux articles « L. 6211-1 et suivants du code du travail ».

Article 19

Les dispositions du chapitre IX du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

A l'article 92 « Droit au congé formation pour tous les salariés », la référence aux dispositions du « livre IX du code du travail » est remplacée par celle aux dispositions « de la sixième partie, livre III du code du travail ».

L'article 93 « Financement de la formation professionnelle » est abrogé.

Article 20

Les dispositions de la section 1 du titre V sont modifiées ainsi qu'il suit :

A l'article 96 « Résiliation », la référence aux articles « L. 122-1 et suivants du code du travail » est remplacée par celle aux articles « L. 1242-1 et suivants du code du travail ».

Le premier alinéa est complété par la phrase : « ou inaptitude médicalement constatée ».

Article 21

Les dispositions de la section 2 du titre V sont modifiées ainsi qu'il suit :

A l'article 97 « Résiliation », la référence aux articles « L. 122-4 et suivants du code du travail » est remplacée par celle aux articles « L. 1231-1 et suivants du code du travail ».

Cet article est complété par l'alinéa suivant :

« L'employeur et le salarié peuvent également convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail dans le cadre des dispositions spécifiques à la rupture conventionnelle prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail. »

A l'article 97.1 « Délai de préavis » :

Au premier alinéa, les termes « par les services des PTT » sont supprimés.

Le *a* est complété par :

« Salariés classés au niveau V, coefficients 501 et 502 : 1 mois. »

Le *b* est complété, pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 6 mois, par :

« Niveau V, coefficients 501 et 502 : 1 mois. »

Le dernier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« La durée du préavis est doublée pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés définis à l'article L. 5212-13 du code du travail, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de 3 mois la durée du préavis. »

Le premier alinéa de l'article 97.3 « Recherche d'emploi. – Absences payées » est modifié ainsi qu'il suit :

« Pendant la période de préavis, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter 2 heures par jour. Ces heures seront payées comme pour un travail effectif. »

Le premier alinéa ainsi que l'intitulé de l'article 97.4 « Certificat de travail. – Attestation de libre engagement » sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 97.4

Formalités liées à la rupture du contrat

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu d'établir un solde de tout compte (qui 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), l'attestation d'assurance chômage, et de remettre au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus, le nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation (DIF), la somme correspondant à ce solde ainsi que l'OPCA compétent pour financer les actions de formation. »

Un article 97.5 intitulé « Mise et départ à la retraite » est créé :

« Article 97.5

Mise et départ à la retraite

a) Mise à la retraite

L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à condition qu'il soit d'accord et qu'il ait atteint l'âge légal auquel tout salarié peut prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance.

L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. Le salarié dispose de 1 mois pour donner son accord par écrit ; l'absence de réponse vaut refus.

Cette procédure doit être renouvelée au cours des années suivantes. A défaut de mettre en œuvre cette procédure, l'employeur se prive de toute possibilité de mettre l'intéressé à la retraite au cours de l'année à venir.

Une fois que le salarié a atteint 70 ans, l'employeur retrouve la faculté de le mettre à la retraite.

L'employeur qui décide de la mise à la retraite respecte le préavis prévu à l'article 97.1 *b* pour le licenciement.

b) Départ à la retraite

Le salarié en âge de partir à la retraite peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse après avoir remis à l'employeur une lettre de confirmation écrite de sa décision de départ à la retraite.

Le salarié doit respecter un préavis, qui court à compter de la date de présentation de la lettre de confirmation de sa décision de départ à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 97.1 *b* pour le cas de licenciement. »

Article 22

Les dispositions de la section 3 du titre V sont modifiées ainsi qu'il suit :

A l'article 99 « Ordre des licenciements » :

Le troisième alinéa est supprimé.

Le mot « ensuite » au quatrième alinéa est supprimé.

L'avant-dernier alinéa est modifié ainsi qu'il suit :

« L'employeur indique dans la lettre de licenciement que le salarié licencié bénéficiera d'une priorité d'embauche pendant 1 an suivant son licenciement s'il en fait la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. »

Le dernier alinéa est supprimé.

L'article 101 « Droit des femmes et des jeunes de moins de 18 ans » est abrogé.

L'article 102 « Droit des enfants sous tutelle de l'action sanitaire et sociale » est abrogé.

Les dispositions de l'article 104 sont ainsi modifiées :

« Une annexe à la présente fixe les dispositions particulières aux cadres d'exploitations agricoles. »

L'article 105 est abrogé.

Article 23

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1^{er} mai 2012.

Article 24

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale Nord – Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Lille, le 12 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9591. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE

(Nord)

(5 mai 1972)

(Etendue par arrêté du 19 février 1973,
Journal officiel du 9 mars 1973)

AVENANT N° 154 DU 12 MARS 2012

NOR : AGRS1297107M

IDCC : 9591

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles du Nord ;

La fédération départementale des CUMA ;

L'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats du Nord FO ;

Le SGA CFDT 59 ;

La fédération CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

La fédération nationale de l'agriculture CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé de la convention collective de travail du 5 mai 1972 concernant les cadres d'exploitations agricoles est modifié ainsi :

« Annexe "Cadres" à la convention collective de travail du 5 mai 1972 ».

Article 2

Les dispositions du premier alinéa de l'article 1^{er} intitulé « Champ d'application » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 1^{er}

Champ d'application

La présente annexe complète, en ce qui concerne les cadres d'exploitations agricoles, la convention collective de polyculture et d'élevage du 5 mai 1972 ainsi que l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des cadres dans les conventions collectives agricoles et la

convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. »

Le dernier alinéa de cet article 1^{er} est supprimé.

Les dispositions de l'article 2 intitulé « Définition du cadre » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 2

Définition du cadre

Est considérée comme cadre la personne à laquelle l'employeur délègue, d'une façon permanente, tout ou partie de son autorité sur le plan technique, administratif ou du commandement.

Les cadres, selon l'article 3 de l'accord national du 23 avril 2008, sont classés en 2 niveaux :

- cadres de niveau I ;
- cadres de niveau II.

Ces niveaux d'emplois correspondent aux référentiels des diplômes du niveau II tel que le niveau d'ingénieur.

Les fonctions de cadre n'excluent pas la participation aux travaux manuels. »

Les dispositions de l'article 3 « Classification des emplois » sont modifiées ainsi qu'il suit :

Au premier alinéa, les termes « le personnel d'encadrement » sont remplacés par « les cadres ».

Les termes « exécutant » au paragraphe 1 et « dirigeant » au paragraphe 2 sont supprimés.

L'article 4 abrogé devient « Grille de transposition ».

« Article 4

Grille de transposition

Le reclassement des cadres dans la nouvelle classification s'opère de la manière suivante :

| ANCIEN COEFFICIENT | NOUVEAU COEFFICIENT |
|--------------------|--------------------------------------|
| 170 185 | Cadre de niveau I, échelon 1 185 |
| 225 280 | Cadre de niveau I, échelon 2 280 |
| 350 | Cadre de niveau II, échelon 1 350 |
| 400 | Cadre de niveau II, échelon 2 400 |

La fin de l'article 6 intitulé « Temps de travail » est complétée par :

« conformément aux dispositions de l'accord du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles. »

Les dispositions de l'article 7 intitulé « Rémunération » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 7

Rémunération

La rémunération du cadre se compose d'un salaire fixe mensuel et d'un complément personnel dont le montant est laissé à la libre appréciation des parties contractantes.

La commission mixte sera réunie dans les conditions prévues à l'article 35 de la convention collective de polyculture et d'élevage pour déterminer la valeur du point applicable à la rémunération des cadres. »

Les dispositions de l'article 8 intitulé « Salaire fixe mensuel » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 8

Salaire fixe mensuel

Le salaire fixe mensuel minimum est égal au produit du coefficient par la valeur du point en vigueur sur la base de la durée légale du travail. »

Les dispositions de l'article 11 ainsi que l'intitulé « Complément de salaire individuel » sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 11

Prime de 13^e mois

Dans un but de motivation du cadre, il est prévu le versement d'un 13^e mois sur la base du salaire fixe mensuel. Ce 13^e mois sera versé soit mensuellement (à raison de 1/12 de mois de salaire fixe), soit annuellement le 30 juin (calculé sur la moyenne du salaire fixe mensuel de la période s'étendant du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours).

En cas de rupture du contrat de travail et quel que soit le motif, ce 13^e mois sera versé au prorata du nombre de mois de travail effectué. »

Les dispositions du second alinéa de l'article 12 intitulé « Avantages en nature » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 12

Avantages en nature

Ces avantages en nature sont soumis à cotisations sociales et autres cotisations de retraite et de prévoyance ; ils sont soumis à l'imposition suivant la législation en vigueur. »

Les dispositions de l'article 13 intitulé « Période d'essai » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 13

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 4 mois.

Le cadre doit être informé par écrit de façon précise de la durée et des conditions de cette période d'essai et de l'emploi à pourvoir, de la rémunération minimum garantie correspondante.

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou abréger la période d'essai déterminée ci-dessus ; cet accord doit être constaté par écrit.

Exceptions à la période d'essai

Le salarié maintenu dans l'entreprise ou l'exploitation à l'expiration d'un contrat à durée déterminée est dispensé d'effectuer une nouvelle période d'essai.

La durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'études. La durée de ce stage est déduite de la période d'essai. En tout état de cause, la durée de la période d'essai ne pourra pas être réduite de plus de la moitié.

Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée 1 fois dans la limite maximale de la durée initiale, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai devra être formalisé dans un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Délai de prévenance

Un délai de prévenance devra être respecté pour mettre un terme au contrat pendant la période d'essai. Ce délai s'applique aux CDI, mais aussi aux CDD comportant une période d'essai de 1 semaine minimum.

Rupture à l'initiative de l'employeur :

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

Rupture à l'initiative du salarié :

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

La rupture du contrat pendant la période d'essai devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge. Ce délai de prévenance ne pourra en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai. »

A l'article 14 « Contrat de travail », le mot « obligatoirement » au premier alinéa est remplacé par « notamment ».

Les dispositions de l'article 15 ainsi que l'intitulé « Maladie ou accident » sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 15

Garantie de rémunération en cas d'arrêt de travail pour raison de santé

Les cadres des entreprises et exploitations agricoles relèvent du régime de prévoyance institué par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. »

Les dispositions de l'article 16 ainsi que l'intitulé « Modalités d'application » sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 16

Garantie d'emploi en cas d'arrêt de travail pour raison de santé

La durée de l'absence pour cause de maladie ne pouvant entraîner la rupture du contrat de travail est celle fixée à l'article 22 de la convention collective polyculture élevage du Nord. »

L'intitulé de l'article 18 « Délai-congé. – Préavis » est modifié ainsi qu'il suit : Article 18 « Délai de préavis ».

Au second alinéa, les termes « ou lourde » sont ajoutés après « Sauf en cas de faute grave ».

L'intitulé de l'article 19 « Congés pour recherche d'emploi » est modifié ainsi qu'il suit : Article 19 « Absences pour recherche d'emploi ».

Au second alinéa, le mot « congés » est remplacé par « absences ».

Les dispositions de l'article 21 ainsi que l'intitulé « Allocation de fin de carrière » sont modifiés ainsi qu'il suit.

« Article 21

Départ et mise à la retraite

a) Mise à la retraite

L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à condition qu'il soit d'accord et qu'il ait atteint l'âge légal auquel tout salarié peut prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance.

L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 6 mois avant sa date d'anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. Le salarié dispose de 1 mois pour donner son accord par écrit ; l'absence de réponse vaut refus.

Cette procédure doit être renouvelée au cours des années suivantes. A défaut de mettre en œuvre cette procédure, l'employeur se prive de toute possibilité de mettre l'intéressé à la retraite au cours de l'année à venir.

Une fois que le salarié a atteint 70 ans, l'employeur retrouve la faculté de le mettre à la retraite.

L'employeur qui décide de la mise à la retraite respecte un préavis tel que prévu à l'article 18 de la présente annexe.

Le cadre qui est mis à la retraite perçoit l'indemnité légale de licenciement.

b) Départ à la retraite

Le cadre en âge de partir à la retraite peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse après avoir remis à l'employeur une lettre de confirmation écrite de sa décision de départ à la retraite.

Le cadre doit respecter un préavis de 6 mois, qui court à compter de la date de confirmation de sa décision de départ à la retraite.

En cas de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié, l'indemnité est calculée de la façon suivante :

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 ;
- auquel s'ajoute 1/7 de mois par année supplémentaire. »

L'article 22 intitulé « Avantages acquis » est abrogé.

Article 3

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1^{er} mai 2012.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale Nord – Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Lille, le 12 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS
ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Alsace)
(30 juin 2009)

AVENANT N° 2 DU 9 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297104M

Entre :

La FDSEA du Bas-Rhin ;

La FDSEA du Haut-Rhin ;

La fédération des maraîchers d'Alsace ;

L'association des viticulteurs d'Alsace ;

Le syndicat des pépiniéristes viticoles ;

Le groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;

L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;

L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin ;

Le syndicat des horticulteurs du Bas-Rhin ;

Le syndicat des horticulteurs du Haut-Rhin ;

Le syndicat des pépiniéristes d'Alsace ;

Les entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;

Les entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;

La COOP de France-Alsace, section CUMA ;

Le groupement syndical des entreprises de travaux forestiers d'Alsace,

D'une part, et

L'UR CFDT d'Alsace ;

L'UR CFTC d'Alsace ;

L'UD CGT-FO du Haut-Rhin ;

Le syndicat des cadres d'exploitations agricoles, sections du Bas-Rhin et du Haut-Rhin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 9, alinéa 1 de l'accord régional du 30 juin 2009 portant sur la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non cadres des exploitations et entreprises

agricoles d'Alsace et relatif au champ d'application professionnel et territorial est ainsi annulé et remplacé par :

« 1. Taux de cotisations et répartition

Le montant des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies en annexe est de 22,82 € à compter du 1^{er} octobre 2011 et de 19,42 € à compter du 1^{er} janvier 2012 pour le “régime salarié isolé” réparti à raison de :

- 17 % à la charge de l'employeur ;
- 83 % à la charge du salarié.

Cette répartition pourra néanmoins être modifiée dans le cadre d'un accord d'entreprise plus favorable.

Il est également précisé que la participation de l'employeur ne s'applique que sur la cotisation “salarié isolé” et qu'elle ne peut excéder 5 €/mois.

L'affiliation des ayants droit du salarié bénéficiaire du régime individuel entraîne le versement des cotisations figurant dans le tableau joint et intégralement à la charge du salarié.

Par ailleurs, les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement à leur charge exclusive de la cotisation suivante :

| | | |
|-------------------------------------|---|---------|
| Tarif 4 ^e trimestre 2011 | Salarié de moins de 1 an ou contrat suspendu sans rémunération | 22,82 € |
| Tarif 2012 | Salarié de moins de 1 an ou contrat suspendu sans rémunération | 19,42 € |

Ces montants sont applicables pour le quatrième trimestre 2011 et pour 2012 dans le cadre de la réglementation applicable au 1^{er} janvier 2009, aux ressortissants du régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle. »

Article 2

Les autres articles et conditions de l'accord régional du 30 juin 2009 restent inchangés.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires seront déposés à la DIRECCTE d'Alsace.

Fait à Colmar, le 9 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Cotisations régime local 4^e trimestre 2011

| | |
|-------------------|--------------|
| Assuré | 18,94 €/mois |
| + conjoint | 22,82 €/mois |
| + enfant | 19,51 €/mois |
| Extension famille | 84,66 €/mois |
| Employeur | 3,88 €/mois |

Cotisations régime local 2012

| | |
|-------------------|--------------|
| Assuré | 16,12 €/mois |
| + conjoint | 19,42 €/mois |
| + enfant | 16,11 €/mois |
| Extension famille | 71,06 €/mois |
| Employeur | 3,30 €/mois |

Convention collective

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

AVENANT N° 71 DU 13 JANVIER 2012

NOR : *AGRS1297108M*
IDCC : 8832

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ;

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lozère ;

La fédération départementale des CUMA de Haute-Loire ;

La fédération départementale des CUMA de Lozère ;

L'union nationale des intérêts professionnels horticolas ;

L'union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO des salariés en agriculture de Haute-Loire ;

La CGT-FO des salariés en agriculture de Lozère ;

L'union départementale CFTC de Haute-Loire ;

L'union départementale CFTC de Lozère ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de Haute-Loire ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT de Lozère ;

L'union départementale CGC de Haute-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 7 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Article 7

Révision de la convention

La demande de révision peut être introduite à tout moment par l'une quelconque des parties signataires ; elle doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la DIRECCTE, unité territoriale Haute-Loire ou Lozère.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle et convoquée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, étudie les modifications demandées dans les 30 jours suivant la date de réception par la DIRECCTE de la lettre recommandée susvisée.

En tout état de cause, la commission mixte se réunit sans formalité préalable dans les 15 premiers jours du mois de janvier et au mois de juillet. Toutefois, lorsque le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a augmenté, la commission mixte se réunit également sans formalité préalable. »

Article 2

A l'article 8, l'alinéa 2 est rédigé comme suit :

« La partie signataire qui dénoncera la convention devra prévenir les autres parties et l'unité territoriale de la Haute-Loire ou de la Lozère de la DIRECCTE. »

Article 3

L'article 9 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Article 9

Procédure conventionnelle de conciliation et d'arbitrage

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation de la présente convention sont portés devant la commission régionale de conciliation.

En cas de non-conciliation, ils peuvent être soumis, si les parties y consentent, à un arbitre choisi par celles-ci d'un commun accord ou selon des modalités établies d'un commun accord entre elles.

En cas d'échec de cette procédure conventionnelle, il doit être fait application de la procédure légale de règlement des conflits collectifs. »

Article 4

Le 1^{er} alinéa de l'article 10 est modifié comme suit :

« La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions de la partie II du code du travail sont reconnus ; »

Article 5

A l'article 12, les termes « l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par « l'inspecteur du travail ».

Article 6

L'article 13 *a* 1° est modifié comme suit :

« 1° Chaque syndicat signataire de la convention collective et répondant aux critères de représentativité sur le plan national peut (avenant n° 3 du 31 mars 1983) “décider de” constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts (avenant n° 3 du 31 mars 1983) “matériels et moraux” de ses membres, conformément aux dispositions de la partie II du code du travail. »

Article 7

A l'article 13 *b* 2° les termes « l'inspecteur du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par « l'inspecteur du travail ».

Article 8

L'article 13 *b* 3° est modifié comme suit :

« 3° Le licenciement d'un délégué syndical ou d'un ancien délégué syndical est soumis à la procédure prévue aux articles L. 2411-3, L. 2412-2 et L. 2421-1, L. 2421-8 et L. 2421-9 du code du travail. »

Article 9

L'article 14, alinéa 1 est modifié comme suit :

« Les délégués du personnel exercent leur mission conformément aux dispositions du code du travail et en particulier à ses articles L. 2313-1 et suivants. »

Article 10

L'article 16 est modifié comme suit :

« Article 16

Modalités d'embauche

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. Il exige à cet effet la production d'une attestation de cessation de travail ou d'un certificat de travail provisoire ou définitif.

Un avis relatif à la convention collective applicable à l'établissement doit être affiché dans les lieux de travail, conformément aux articles L. 2262-5, R. 2262-1 et R. 2262-2 du code du travail.

Par ailleurs, l'employeur met à la disposition des salariés un exemplaire de la convention collective sur l'exploitation ou le lieu habituel du travail. »

Article 11

L'article 18 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Article 18

Période d'essai

A la conclusion du contrat les parties ont la possibilité de prévoir une période d'essai. La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance.

Durée de la période d'essai

La période d'essai est déterminée comme suit :

- pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 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 de 1 mois dans les autres cas ;
- pour les contrats à durée indéterminée :
 - ouvrier et employé : 2 mois ;
 - technicien et agent de maîtrise : 3 mois.

Cette période d'essai sera mentionnée dans le contrat de travail.

Rupture de la période d'essai

Rupture par l'employeur :

Pour les contrats à durée indéterminée de salarié non cadre, le délai de prévenance à respecter est de :

- 24 heures quand le salarié était présent depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures quand la présence est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après un mois de présence.

Pour les contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le délai à respecter est de :

- 24 heures quand le salarié était présent depuis moins de 8 jours ;
- 48 heures quand la présence est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines après un mois de présence.

Rupture par le salarié non cadre :

Pour le salarié non cadre le délai de prévenance est de :

- 24 heures en dessous de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à l'emploi effectivement occupé.

La rupture de l'engagement au cours de la période d'essai ne donne lieu à aucun préavis ou indemnité. »

Article 12

L'alinéa 2 de l'article 19 est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée déterminée est régi par les articles L. 1241-1 et suivants du code du travail. Il peut notamment être conclu un tel contrat pour l'un des motifs suivants :

- travaux saisonniers ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent, ou dont le contrat se trouve suspendu, sauf absence ou suspension du contrat résultant d'un conflit collectif du travail ;
- remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
- surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- tâche occasionnelle, précisément définie et non durable. »

Article 13

L'alinéa 2 de l'article 22 est modifié comme suit :

« Le salarié à temps partiel est celui qui est occupé d'une manière régulière, sur une exploitation, soit tous les jours de la semaine, soit certains jours déterminés entre les parties, mais selon une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée légale du travail. »

Article 14

A l'article 27, les termes « prévu à l'article L. 117-10 » sont remplacés par « prévu à l'article L. 6222-27 ».

Article 15

A l'article 27 c, les termes « la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) » sont remplacés par « les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ».

Article 16

L'alinéa 1^{er} de l'article 34 est modifié comme suit :

« La valeur des prestations en nature allouées par l'employeur vient en déduction du salaire brut. Elles sont calculées en référence au minimum garanti (MG), élément de référence pour le calcul d'avantages sociaux et d'indemnités, indexé sur l'indice national des prix à la consommation des ménages urbains ouvriers ou employés. En tout état de cause, leur valeur doit être incluse dans l'assiette salaire des cotisations sociales. »

Au paragraphe « Nourriture », à la suite de la première phrase, sont rajoutés les termes :
« , soit : 1/2 MG pour le petit déjeuner, 1 MG pour le déjeuner, 1 MG pour le dîner. »

Article 17

L'article 35 est complété comme suit :

« – 10 % du salaire après 20 ans de services continus chez l'employeur. »

Article 18

A l'article 39, les termes « l'article R. 143-2 » sont remplacés par « des articles R. 3243-1 à R. 3243-5 ».

Article 19

A l'article 47, les termes « des articles L. 223-1 » sont remplacés par « des articles L. 3141-1 ».

Article 20

A l'article 50, les termes « les articles L. 451-1 et L. 225-1 » sont remplacés par « des articles L. 2145-1, L. 3142-7 à L. 3142-11, R. 3142-1 et L. 3142-43 ».

Article 21

A l'article 51 *a*, les termes « Décès du conjoint... 3 jours, » sont remplacés par « Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité... 3 jours ».

Article 22

A l'article 51 *a*, les termes « Présélection militaire : dans la limite de 3 jours, » sont remplacés par « Journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour ».

Article 23

Les dispositions de l'article 51 *c* sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« *c*) Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant mineur dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus. »

Article 24

A l'article 52, les termes « les articles L. 122-25 à L. 122-32 » sont remplacés par « les articles L. 1225-1 à L. 1225-72 ».

Article 25

A l'article 53, les termes « l'article L. 222-1 » sont remplacés par « l'article L. 3133-1 » et les termes « les articles L. 222-5 et suivants » sont remplacés par « les articles L. 3133-2 et suivants ».

Article 26

Après l'article 53, est créé un article 53.1 rédigé comme suit :

« Article 53.1

Journée de solidarité

En l'absence d'accord avec le salarié, la journée de solidarité sera fixée au lundi de pentecôte. »

Article 27

A l'article 54, les termes : « Les services départementaux d'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par « les services de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) » et les termes « l'article R. 232-13-4 du code du travail » sont remplacés par « l'article R. 717-90 du code rural et de la pêche maritime ».

Article 28

L'alinéa 2 de l'article 56 est modifié comme suit :

« Il est interdit de les employer à des travaux insalubres ou dangereux, conformément aux prescriptions des articles L. 4151-1, L. 4152-1 et suivants, L. 4153-1 et suivants et L. 6222-30 et suivants du code du travail. »

Article 29

A l'article 59, les termes « les articles L. 145-1 et suivants et R. 145-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par « les articles L. 3252-1 et suivants et R. 3252-1 et suivants du code du travail ».

Article 30

L'article 59 en son point 2 est modifié comme suit :

« 2. Indemnité de licenciement

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié alors qu'il compte au moins 1 an d'ancienneté a droit, sauf faute lourde ou grave, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité, non soumise aux cotisations d'assurances sociales, est calculée comme suit :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;
- pour le licenciement lié à une inaptitude professionnelle, l'indemnité de licenciement sera doublée, suivant les dispositions de l'article L. 1226-14 du code du travail.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération 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*. »

L'article 59 en son point 3 est modifié comme suit :

« 3. Documents de fin de contrat

L'employeur doit délivrer obligatoirement au salarié, à l'expiration de son contrat de travail, sous peine de dommages et intérêts, les documents suivants :

1° Certificat de travail

Ce certificat de travail contient notamment la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

En outre est indiqué le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à formation (DIF), ainsi que le nom de l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour le DIF.

2° Solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu. L'un des exemplaires est remis au salarié qui dispose d'un délai de 6 mois pour contester le montant des sommes versées par l'employeur.

3° Attestation Pôle emploi

L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits et transmet notamment ces mêmes attestations aux organismes gestionnaires du régime d'assurance chômage. »

4° Attestation d'exposition aux produits chimiques dangereux tel que prévu à l'article R. 4412-58 du code du travail.

5° Copie de la fiche sur les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, comme prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail. »

Article 31

A l'article 66 en son point c, les termes « les articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 suivants » sont remplacés par « les articles L. 1226-6 et suivants ».

Article 32

A l'article 69, les termes « articles L. 117-1 et suivants, R. 117-1 et suivants et D. 117-1 » sont remplacés par « articles L. 6222-27 et suivants, R. 6223-6 et suivants et D. 6222-26 et suivants du code du travail ».

Article 33

A l'article 70, les termes « du livre IX du code du travail » sont remplacés par « de la partie VI du code du travail. »

Article 34

L'article 72 est modifié comme suit :

« Article 72

Période d'essai (contrat à durée indéterminée)

A la conclusion du contrat les parties ont la possibilité de prévoir une période d'essai.

La période d'essai est déterminée comme suit :

| | DURÉE de la période d'essai | DÉLAI DE PRÉVENANCE POUR L'EMPLOYEUR ou le salarié cadre au-delà de 2 mois de présence |
|-------|--------------------------------|---|
| Cadre | 4 mois renouvelables 1 fois | 1 mois |

La durée de la période d'essai et son renouvellement devront être mentionnés dans le contrat de travail.

Le renouvellement devra être notifié au salarié qui devra donner son accord par écrit. Le contrat de travail fera alors l'objet d'un avenant. »

Article 35

A l'article 82, les termes « au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » sont remplacés par « à la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), unité territoriale Haute-Loire ou Lozère. »

Article 36

L'annexe III est supprimée.

Article 37

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension entrera en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales.

Fait au Puy-en-Velay, le 13 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

Convention collective nationale
IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS
ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS

ACCORD DU 10 JANVIER 2012
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1297101M
IDCC : 7017

PRÉAMBULE

En application du chapitre IX de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 18 avril 1996, les partenaires sociaux ont convenu d'améliorer le régime de prévoyance des salariés non cadres.

L'accord de prévoyance du 18 avril 1996, figurant à l'annexe II de la convention précitée, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du nouveau régime.

Le régime mis en place dans le cadre de la convention collective précitée ne s'applique pas aux salariés cadres relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, géré par la CPCEA (21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris), membre du groupe AGRICA.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 18 avril 1996.

Article 2

Gestion du régime de prévoyance

Afin d'assurer la gestion du régime de prévoyance défini dans le présent accord ainsi que d'organiser la mutualisation entre les salariés et les employeurs de l'ensemble de la branche, les organisations signataires conviennent de désigner Agri-Prévoyance (21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris), membre du groupe AGRICA.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans l'accord de gestion conclu entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux signataires.

Il est précisé que la rente éducation est garantie par l'OCIRP, organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, sis 10, rue Cambacérès, 75008 Paris.

Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres des entreprises visées à l'article 1^{er} :

- sans condition d'ancienneté pour la garantie décès ;
- pour les garanties incapacité temporaire de travail et incapacité permanente de travail :
 - après 1 année d'ancienneté continue ;
 - après 1 année discontinue sur 2 ans calendaires dans la même entreprise ;
 - après 1 année discontinue sur 2 ans calendaires dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Pour bénéficier de l'ancienneté de 1 an discontinu dans la convention collective, la demande doit être faite par écrit par le salarié, l'employeur ne pouvant connaître le parcours professionnel du salarié.

Article 4

Garanties

Les garanties de prévoyance mises en œuvre par le présent accord sont les suivantes :

- servir une rente éducation au profit des enfants à charge au moment du décès du salarié ;
- servir des frais d'obsèques en cas de décès du conjoint ou d'un enfant du salarié ;
- servir des prestations complémentaires aux indemnités journalières du régime légal (servies par la sécurité sociale ou la mutualité sociale agricole) en cas d'arrêt pour maladie ou accident du travail ;
- servir un capital décès, d'invalidité absolue et définitive 2 et 3 ou d'incapacité permanente professionnelle de 66 %.

Article 5

Garantie décès

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente annuelle d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

5.1. Capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié ou d'un enfant né de leur union.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- « enfant » :
 - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;

- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- « à charge » :
 - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
 - les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, AGRI-Prévoyance verse à la demande du ou des bénéficiaires :

- un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel ;
- majoré de 25 % par enfant à charge ;
- majoré de 100 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- en cas de décès simultané ou postérieur à celui du participant, du conjoint non séparé de corps, il est versé à chaque enfant à charge du participant avant son décès et à condition qu'il soit resté à charge, un capital équivalent au capital de base servi lors du décès hors majoration pour décès accidentel.

Le salaire annuel brut retenu correspond au salaire brut des 4 derniers trimestres civils, retenus dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, précédant le décès, ou le cas échéant l'arrêt de travail pour maladie ou accident, et ayant donné lieu à cotisations.

Le salaire retenu pour le calcul du capital décès des travailleurs saisonniers est basé sur les salaires versés ayant donné lieu à cotisations sociales. Il est versé au prorata de la durée d'activité lié au contrat de travail.

b) Bénéficiaires

Le capital est versé en priorité :

- au conjoint ;
- à défaut, aux descendants.

Le salarié a toutefois la possibilité de répartir le capital de base entre son conjoint et ses descendants à condition de le notifier à Agri-Prévoyance, sans que cette répartition ne puisse réduire la part revenant au conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué :

- au(x) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s) par le participant ;
- à défaut, aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

Définitions :

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par « conjoint » :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, le concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié, étant précisé que lorsqu'un enfant est né de leur union, cette condition est considérée remplie.

Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

- « enfant » :
 - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;

- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- « à charge » :
 - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
 - les enfants reconnus invalides avant leur 21^e anniversaire au sens de la législation des assurances sociales.

c) Invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) constatée par le régime de base de sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

5.2. Rente annuelle d'éducation

a) Montant

En cas de décès d'un salarié, chaque enfant à charge du salarié, tel que défini ci-dessous, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 5 % du salaire annuel brut pour un enfant à charge jusqu'au 5^e anniversaire ;
- 10 % du salaire annuel brut pour un enfant à charge du 6^e au 11^e anniversaire ;
- 15 % du salaire annuel brut pour un enfant à charge du 12^e au 18^e anniversaire et jusqu'au 26^e anniversaire en cas de poursuite d'études, 28 ans en cas d'inscription à Pôle emploi sans indemnisation.

b) Bénéficiaires

La rente éducation est attribuée aux enfants à la charge du salarié au jour de son décès, tels que définis ci-dessous.

Elle est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Définitions :

Pour le bénéfice de la rente éducation, sont considérés comme :

- « enfant » :
 - l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
 - l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
 - l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
 - l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base ;
- « à charge » :
 - les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
 - les enfants jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes

publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants invalides jusqu'à leur 26^e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile ;
- les enfants jusqu'à leur 28^e anniversaire, inscrits à Pôle emploi et ne percevant pas d'indemnisation.

5.3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou des enfants à charge du salarié, tels que définis à l'article 5.1 *b*, il est versé une indemnité frais d'obsèques qui est égale à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès, mais ne pouvant dépasser les frais réels.

Cette indemnité est versée sur présentation de justificatifs de celui qui a réglé la facture et déposé une demande d'indemnité dans les 6 mois qui suivent le décès.

Article 6

Garantie incapacité temporaire

Les salariés bénéficieront d'une garantie de salaire égale dont les montants et la durée varient en fonction de leur ancienneté.

6.1. Garantie de salaire obligatoire

| ANCIENNETÉ | INDEMNISATION |
|------------------------|--------------------------------------|
| Entre 1 ans et 6 ans | 30 jours à 90 % puis 30 jours à 75 % |
| Entre 6 ans et 11 ans | 40 jours à 90 % puis 40 jours à 75 % |
| Entre 11 ans et 16 ans | 50 jours à 90 % puis 50 jours à 75 % |
| Entre 16 ans et 21 ans | 60 jours à 90 % puis 60 jours à 75 % |
| Entre 21 ans et 26 ans | 70 jours à 90 % puis 70 jours à 75 % |
| Entre 26 ans et 31 ans | 80 jours à 90 % puis 80 jours à 75 % |
| A partir de 31 ans | 90 jours à 90 % puis 90 jours à 75 % |

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation commence à compter du 1^{er} jour d'absence si celui-ci est consécutif à un accident de travail, accident de trajet ou maladie professionnelle et à compter du 8^e jour d'absence en cas de maladie ou accident de la vie privée.

6.2. Relais mensualisation

A l'expiration de cette indemnisation obligatoire (qui vise la garantie mensualisation), les salariés bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire égale à 25 % du salaire défini ci-dessous jusqu'à la reprise du travail et au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités, prestations de même nature ou fraction de salaire versée par l'employeur, 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.

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 intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées au niveau atteint au jour de la rupture du contrat de travail.

Article 7

Garantie incapacité permanente

Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, ou d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une rente versée chaque mois appelée garantie incapacité permanente.

Cette garantie consiste dans le versement d'une rente complémentaire à celle versée par la MSA au titre du régime de base.

Elle est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base et ce jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse à taux plein, s'il y a lieu.

Cette rente complémentaire est égale à 25 % du salaire de référence pour les salariés percevant une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 et pour les salariés percevant une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 2/3.

Le salaire de référence est fixé sur le calcul du régime de base servant à calculer le montant de la rente.

En tout état de cause, l'indemnisation complémentaire ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié lorsqu'il était en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA ou du régime de base et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Elle cesse lorsque le salarié fait valoir ses droits à retraite.

Les rentes complémentaires versées par Agri-Prévoyance sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base.

Article 8

Assurance des charges sociales patronales

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par Agri-Prévoyance et financées par la cotisation « Assurance des charges patronales » visée à l'article 11.2 du présent accord.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales de CSG et de CRDS.

Article 9

Dispositions communes

Les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail sous réserve :

- du maintien des prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente en cours de service ;
- du maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente durant toute la période de versement de celles-ci.

Article 10

Antériorité et adhésion

10.1. Antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1^{er} du présent accord est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 4, à Agri-Prévoyance en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de la signature du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties définies par l'accord pour un niveau de prestations supérieures, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, préalablement à la signature du présent accord, un régime de prévoyance de niveau égal ou inférieur, doivent le résilier de manière à rejoindre le régime conventionnel à compter de la date de son entrée en vigueur.

10.2. Adhésion

Agri-Prévoyance, nouvel organisme assureur, assure les revalorisations des indemnités journalières, rentes incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelles en cours de service par l'ancien organisme assureur au jour de la résiliation ainsi que les prestations différées liées à l'aggravation du risque, selon les modalités prévues avec lui.

Le bénéfice des garanties décès est quant à lui maintenu par l'ancien organisme assureur qui verse aux bénéficiaires des indemnités journalières complémentaires ou des rentes d'incapacité permanente d'origine professionnelles et non professionnelles.

Toutefois, le bénéfice des garanties décès sera versé par Agri-Prévoyance si :

- d'une part, les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des garanties décès, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion ;
- d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Article 11

Cotisations

11.1. Assiette

Les cotisations finançant la garantie décès, les garanties incapacité temporaire et incapacité permanente ainsi que l'assurance des charges sociales patronales sont appelées pour tous les salariés non cadres, dès l'entrée dans l'entreprise, sur la base des rémunérations brutes prises en compte dans la limite de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul des cotisations d'assurances sociales.

11.2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux conventionnel global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 0,92 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur-salarié

(En pourcentage.)

| GARANTIE | TOTAL | EMPLOYEUR | SALARIÉ |
|----------|-------|-----------|---------|
| Décès | 0,21 | 0,03 | 0,18 |

| GARANTIE | TOTAL | EMPLOYEUR | SALARIÉ |
|---------------------------------------|-------|-----------|---------|
| Incapacité temporaire : | | | |
| – mensualisation | 0,32 | 0,32 | 0 |
| – relais mensualisation | 0,15 | 0 | 0,15 |
| Assurance charges sociales patronales | 0,11 | 0,11 | 0 |
| Incapacité permanente | 0,13 | 0 | 0,13 |
| Total | 0,92 | 0,46 | 0,46 |

11.3. Appel et recouvrement des cotisations

A compter de la date d'effet du présent accord, les cotisations sont appelées et recouvrées par la mutualité sociale agricole pour le compte de l'organisme assureur selon les modalités définies entre l'organisme assureur et la mutualité sociale agricole.

Le règlement des cotisations est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

11.4. Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante (parts patronale et salariale).

Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) et maternité, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

Article 12

Clause de réexamen

Le régime de prévoyance mis en œuvre par cet accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date.

En cas de suppression de garantie suite à la révision du présent accord, Agri-Prévoyance poursuivra le versement au niveau atteint des prestations en cours de service au moment de la révision.

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations incapacité temporaire et permanente en cours de service seront maintenues par Agri-Prévoyance à leur niveau atteint au jour du changement d'organisme ;
- la couverture décès sera également maintenue aux salariés ou anciens salariés indemnisés par Agri-Prévoyance au titre des garanties incapacité temporaire et permanente prévues au présent accord.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront les modalités de la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service, avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Article 13

Accord de gestion spécifique et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'un protocole de gestion spécifique qui définit entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux, notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

Article 14

Dénonciation

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Les modalités de dénonciation sont celles définies dans l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 15

Formalités administratives

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.

Article 16

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2012.

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Fait à Paris, le 10 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Association française des parcs zoologiques (AFPZ).

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC.

Brochure n° 3613

Convention collective nationale
IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS
ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS

AVENANT DU 24 JANVIER 2012
MODIFIANT L'AVENANT N° 14 DU 26 MAI 2011

NOR : *AGRS1297102M*
IDCC : 7017

Entre :

L'association française des parcs zoologiques (AFPZ),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace les dispositions antérieures.

PRÉAMBULE

Sont considérées comme parcs zoologiques privés ouverts au public les entreprises dont l'activité principale est l'élevage de la faune sauvage et sa conservation.

Elles sont également chargées de :

- la recherche scientifique, en participant notamment à des programmes nationaux ou internationaux d'élevages dans la mesure où ceux-ci contribuent à une meilleure connaissance de la faune sauvage, son élevage ou sa protection dans la nature ;
- la pédagogie et l'éducation du public sur la faune sauvage, ses relations avec le milieu naturel et sa protection.

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective relèvent, en fonction des règles applicables à la nature de leur activité, soit du code du travail, soit du code rural et de la pêche maritime.

Les parties conviennent en conséquence que les dispositions légales ou réglementaires, lorsqu'elles sont visées dans les différents articles, font référence à celles prévues par le code rural et de la pêche maritime ou par le code du travail.

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention détermine les conditions générales de travail et d'emploi entre employeurs et salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public, situés sur le territoire national.

CHAPITRE II

AVANTAGES ACQUIS

Article 2

Avantages acquis

La mise en œuvre de la présente convention ne peut être cause, pour aucun salarié, et pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle y compris tous avantages en nature ou en espèces, acquis antérieurement à la signature, du fait notamment d'accords d'entreprise préexistants.

CHAPITRE III

DURÉE. – ADHÉSION. – RÉVISION. – DÉNONCIATION

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté pris pour son extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national, non signataire de la présente convention, peut y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 5

Révision

Sans préjudice de l'application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les demandes de révision peuvent être introduites à tout moment par l'une ou l'autre des organisations représentatives d'employeurs ou de salariés signataires.

Elles doivent être signifiées par lettre recommandée à la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, service convention et accords collectifs (DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10) ou par dépôt électronique (dd-75.accord-entreprise@travail.gouv.fr) et aux organisations représentatives au plan national en vue de la réunion, dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 3 mois suivant la première demande au service précité, de la commission mixte constituée conformément aux dispositions de l'article L. 2221-2 du code du travail.

Elles comportent un projet de rédaction sur le ou les articles auxquels elles s'appliquent.

Article 6

Dénonciation

La dénonciation de la présente convention collective par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties ainsi qu'à la DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Cette dénonciation, effectuée avec un préavis de 3 mois, donne lieu à dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

La commission mixte se réunit dans les meilleurs délais pour engager une nouvelle négociation.

La présente convention collective continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis mentionné ci-dessus.

Seul l'accord de prévoyance figurant en annexe II peut faire l'objet d'une dénonciation partielle dans les conditions qu'il détermine en son chapitre V.

CHAPITRE IV

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

Article 7

Compétence de la commission paritaire nationale

Il est créé une commission paritaire nationale compétente pour interpréter la présente convention et pour concilier les parties en cas de litige individuel ou collectif portant sur son application ou son interprétation.

En cas de litige, la saisine de la commission n'est pas exclusive du droit de porter ce litige devant la juridiction prud'homale.

Article 8

Composition de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente de la présente convention. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs, signataires ou adhérentes, est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

Article 9

Fonctionnement de la commission paritaire nationale

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des employeurs et par un représentant du collège des salariés, par période de 2 années civiles, les deux premières années de présidence étant assurées par un représentant du premier collège cité ci-dessus. Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'association française des parcs zoologiques privés.

Le service de la DIRECCTE d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10, est invité à participer aux réunions de la commission paritaire, à titre consultatif.

La saisine de la commission est faite à la diligence de l'une des organisations syndicales représentatives auprès du secrétariat. Le président de la commission, saisi par le secrétariat, convoque la commission dans le délai de 15 jours francs au moins avant la date de la réunion.

Les réunions de la commission ont lieu au siège de l'AFPZ ou dans tout autre lieu choisi par la commission.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; la voix du président n'est pas prépondérante.

Le président communique aux parties les conclusions de la commission dans un délai maximum de 8 jours. Ces conclusions feront l'objet d'un procès-verbal qui sera annexé à la présente convention.

Les différents points qui ne sont pas prévus par la présente convention sont réglés par le règlement intérieur établi lors de la première réunion de la commission.

Article 10

Résolution des conflits collectifs de travail

Lorsqu'un conflit collectif ne trouve pas de solution dans un délai de 48 heures, le litige est soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire nationale qui se réunit aux fins de conciliation dans un délai maximum de 8 jours ouvrables, à compter du jour où elle est saisie, par lettre recommandée avec avis de réception envoyée au président en exercice, à l'adresse du secrétariat de la commission.

Compte tenu du fait que l'outil de travail est constitué de matières vivantes et notamment d'espèces de faune sauvage en voie de disparition, les parties représentatives, signataires ou adhérentes, présentes dans le conflit, s'engagent dans l'hypothèse d'un conflit collectif à rechercher les voies et les moyens permettant d'assurer l'entretien de base des animaux dans le cadre d'un service minimum rémunéré normalement, dès lors que les personnels non grévistes ne suffisent pas pour organiser l'alimentation et maintenir les conditions d'hygiène minimales.

Ce service minimum se fait sur la base du volontariat et avec accord de la direction. Il doit être assuré dans les règles et les spécificités liées à chaque poste pour que soient respectées les règles de sécurité. A défaut de volontaires ou si ceux-ci ne sont pas suffisamment nombreux, les parties représentatives mentionnées à l'alinéa précédent s'engagent, sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1242-6 et L. 1251-10 du code du travail, à rechercher les voies et les moyens permettant d'assurer ce service afin qu'un nombre suffisant de personnes qualifiées soit trouvé pour ne pas mettre en péril les animaux.

CHAPITRE V

DROIT SYNDICAL

Article 11

Libertés syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu notamment des dispositions du livre IV du code du travail (art. L. 2141-1) sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle, ou l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Article 12

Sections syndicales

Dans toutes les entreprises, chaque syndicat représentatif au niveau national peut constituer une section syndicale qui assure la défense des intérêts professionnels et moraux de ses membres.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application du présent article.

Article 13

Délégués syndicaux

Dans les entreprises où sont employés au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale peut désigner, dans les conditions prévues par le code du travail, un ou plusieurs délégués, pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Les délégués disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder :

- 15 heures par mois dans les entreprises occupant habituellement de 50 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois dans les entreprises occupant habituellement plus de 500 salariés.

Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat de délégué syndical ouvre droit à un crédit de 5 heures par mois.

Article 14

Exercice du droit syndical : autorisations d'absence

L'employeur est tenu d'accorder aux salariés de l'entreprise des autorisations d'absence :

- non rémunérées pour assister aux réunions des commissions instituées par les pouvoirs publics, à des congrès ou à des réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur la présentation de la convocation correspondante. Toutefois, ces autorisations peuvent être refusées en cas d'urgence grave justifiée par l'employeur ;
- rémunérées dans les conditions et limites fixées aux articles L. 3142-7 à L. 3142-9 du code du travail pour participer aux stages ou sessions de formation économique, sociale ou syndicale prévus par ces articles, dès lors que les salariés concernés respectent un délai de prévenance de 15 jours au moins et justifient leur convocation ;
- rémunérées comme temps de travail dans la limite d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au plan national, pour un maximum de deux réunions annuelles, lorsqu'ils sont membres de la commission mixte constituée en vue de la négociation de la présente convention et de ses avenants ultérieurs, en dehors de la commission de conciliation prévue à l'article 7 ci-dessus ou de toute autre commission créée par la présente convention. Il appartient à l'employeur de s'adresser à sa propre organisation professionnelle pour obtenir le remboursement dans les limites définies ci-avant.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels ; elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

CHAPITRE VI
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 15

Délégués du personnel

Dans les entreprises où sont employés habituellement plus de 10 salariés, les délégués du personnel sont élus et exercent leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail.

Ils disposent, pour l'exercice de leurs fonctions, d'un crédit de 15 heures par mois s'ils sont titulaires pour les entreprises de plus de 50 salariés et d'un crédit de 10 heures par mois pour les entreprises de moins de 50 salariés (art. L. 2315-1 du code du travail). Ces heures doivent être rémunérées comme temps de travail. Ce crédit d'heures ne peut être dépassé sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Article 16

Comité d'entreprise

Pour les comités d'entreprise, il est fait application de la législation en vigueur. La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales du comité d'entreprise ne peut être inférieure à celle prévue par l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 17

CHSCT

Il est également rappelé que dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être mis en place selon les modalités prévues par la législation en vigueur. En l'absence de CHSCT les délégués du personnel tiennent le rôle du CHSCT.

CHAPITRE VII

APPRENTISSAGE

Article 18

Finalités et obligations

L'apprentissage est régi par les dispositions légales en vigueur.

Les employeurs sont tenus d'enseigner la pratique de la profession à leurs apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré. Ils doivent leur accorder les libertés nécessaires pour suivre les cours de formation professionnelle ainsi que pour participer aux épreuves d'examen.

Il est rappelé que les employeurs ne peuvent souscrire des contrats d'apprentissage que s'ils ont effectué les déclarations nécessaires conformément à l'article L. 6223-1 du code du travail.

D'autre part, tout apprenti doit être obligatoirement inscrit dans un centre de formation d'apprentis.

Article 19

Rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est fixée comme suit :

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans, le salaire minimum est fixé à :
 - 25 % du Smic pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

- 37 % du Smic pour la 2^e année ;
 - 53 % du Smic pour la 3^e année.
2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans, le salaire minimum est fixé à :
- 41 % du Smic pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 49 % du Smic pour la 2^e année ;
 - 65 % du Smic pour la 3^e année.
3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus, le salaire minimum est fixé à :
- 53 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
 - 61 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 2^e année ;
 - 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé s'il est plus favorable) pour la 3^e année.

Article 20

Droits des apprentis

Sauf dispositions particulières prévues par le code du travail, les apprentis bénéficient des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

En outre, ils ont droit à un congé de formation de 5 jours ouvrables à prendre au cours du mois précédant les épreuves du diplôme qu'ils doivent passer.

Article 21

Tutorat

Dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ou par l'apprentissage, les activités des jeunes sont suivies par un tuteur ou un maître d'apprentissage.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification qui doit être au moins égal à celui de l'objectif à atteindre par le jeune ou posséder un diplôme de même niveau ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 5 ans.

Le nom du tuteur ou du maître d'apprentissage, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans la convention. Le tuteur ou maître d'apprentissage suit les activités de deux jeunes au plus, tous contrats d'insertion en alternance et apprentissage confondus. Il conserve la responsabilité de l'action pendant toute sa durée et participe à son évaluation.

Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles, ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l'exercice de ces missions, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur ou le maître d'apprentissage, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes.

Pour favoriser l'exercice de ces missions, il bénéficie si nécessaire d'une préparation à l'exercice du tutorat, destinée notamment à développer la qualité de l'accueil, ou d'une formation spécifique relative à cette fonction.

Article 22

Embauche

L'embauche doit s'accompagner notamment d'une déclaration préalable auprès de l'organisme de sécurité sociale concerné ainsi que de la visite médicale dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit en deux exemplaires dont un est remis au salarié, concomitamment à la prise de poste.

Article 23

Egalité professionnelle

En application des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail, il ne peut y avoir aucune discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.

Toutes mesures sont prises pour assurer l'égalité de traitement envers les salariés, notamment en matière d'emploi.

Article 24

Forme et contenu du contrat de travail

Le contrat de travail spécifie :

1. La nature du contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée).
2. L'intitulé de l'emploi.
3. La fonction.
4. La date d'entrée en fonction.
5. Le coefficient hiérarchique.
6. Le montant du salaire de base.
7. Les éléments de la rémunération.
8. La durée de la période d'essai et son renouvellement s'il y a lieu.
9. La durée du travail.
10. Le lieu de travail.
11. L'existence de la présente convention collective et, le cas échéant, d'accords collectifs d'entreprise.
12. La couverture sociale de l'entreprise.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée ou pour un temps partiel, les contrats de travail comportent au moins les mentions obligatoires prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur et notamment la durée minimale du contrat lorsque le terme est imprécis.

En raison de la nature de l'activité des parcs zoologiques, la présente convention reconnaît l'existence d'emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Ainsi, les établissements peuvent, dans les conditions prévues par l'article L. 1242-1 du code du travail, avoir recours à des contrats à durée déterminée pour faire face à des afflux temporaires touristiques ou à l'augmentation d'activité concernant les élevages, auxquels le personnel permanent ou saisonnier ne permet pas de répondre.

Il est rappelé que les cadres et assimilés des entreprises de parcs et jardins zoologiques privés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 2 avril 1952 sont affiliés à la caisse de prévoyance des cadres d'entreprises agricoles, dont le siège est situé 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Article 25

Période d'essai

1. Contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

A défaut de disposition du contrat individuel de travail prévoyant une durée moindre, cette période ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas :

- contrat < ou égal à 6 mois : 1 jour par semaine avec un maximum de 2 semaines ;
- contrat > à 6 mois : 1 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

2. Contrat de travail à durée indéterminée

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, la période d'essai est fixée comme suit :

- salariés à coefficient, tel que défini à l'article 42 de la présente convention, relevant des niveaux 100 à 175 : 2 mois ;
- salariés relevant du niveau agent de maîtrise : 3 mois ;
- salariés relevant du niveau cadre : 4 mois.

La période d'essai peut être renouvelée une fois. Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit figurer dans le contrat de travail.

3. Rupture pendant la période d'essai

Au cours de cette période d'essai, la rupture du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre partie, sous réserve d'observer, sauf faute grave, un délai de prévenance de :

| PRÉSENCE DU SALARIÉ dans l'entreprise | DÉLAI DE PRÉVENANCE MINIMAL | |
|--|-----------------------------|------------------------|
| | Rupture par l'employeur | Rupture par le salarié |
| 7 jours maximum | 24 heures | 24 heures |
| Entre 8 jours et 1 mois | 48 heures | 48 heures |
| Après 1 mois | 2 semaines | 48 heures |
| Après 3 mois | 1 mois | 48 heures |

Ces délais de prévenance s'appliquent aux ruptures de période d'essai de CDI mais également de CDD dont la durée de la période d'essai est au moins égale à 7 jours.

Article 26

Travailleurs handicapés

Toute entreprise occupant au moins 20 salariés est tenue d'employer dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

En application de l'article L. 5212-4 du code du travail, toute entreprise occupant au moins 20 salariés au moment de sa création ou en raison de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder 3 ans.

L'employeur fournit à l'autorité administrative une déclaration annuelle relative aux emplois occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapport à l'ensemble des emplois existants. Il justifie également qu'il s'est éventuellement acquitté de l'obligation d'emploi selon les modalités prévues aux articles L. 5212-6 à L. 5212-11 du code du travail. A défaut de toute déclaration, l'employeur est considéré comme ne satisfaisant pas à l'obligation d'emploi.

Les entreprises occupant moins de 20 salariés doivent s'efforcer d'améliorer l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle, dans la mesure où la définition du poste de travail le permet.

Les travailleurs handicapés sont employés et rémunérés conformément aux articles L. 5213-6, L. 1133-3 et L. 1133-4 du code du travail.

Les employeurs prennent toutes dispositions afin que les travailleurs handicapés puissent bénéficier, le cas échéant, du complément de rémunération versé par l'Etat.

CHAPITRE IX

MALADIE OU ACCIDENT ET CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés comptant 1 an d'ancienneté au service de l'entreprise bénéficient, sous réserve :

- d'avoir justifié de cette incapacité auprès de l'employeur dans les 48 heures ;
- d'être pris en charge, selon le cas, par le régime général ou le régime agricole de sécurité sociale, des conditions d'indemnisation suivantes :
- pendant les 30 premiers jours, 90 % de la rémunération brute pour une période annuelle ;
- pendant les 30 jours suivants, 2/3 de cette même rémunération pour une période annuelle.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise pour pouvoir prétendre à cette indemnisation complémentaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

Si le salarié a entre 1 an et 5 ans d'ancienneté, il percevra 90 % de sa rémunération pendant 30 jours, puis les 2/3 de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants.

A partir de 6 ans d'ancienneté, la durée de ces deux périodes d'indemnisation est portée à :

- 40 jours si le salarié a au moins 6 ans d'ancienneté ;
- 50 jours si le salarié a au moins 11 ans d'ancienneté ;
- 60 jours si le salarié a au moins 16 ans d'ancienneté ;
- 70 jours si le salarié a au moins 21 ans d'ancienneté ;
- 80 jours si le salarié a au moins 26 ans d'ancienneté ;
- 90 jours si le salarié a au moins 31 ans d'ancienneté.

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

Un délai de carence en cas de maladie ordinaire ou accident de la vie privée est de 7 jours.

En tout état de cause, le complément de rémunération versé ne peut amener les salariés à percevoir plus de 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

En cas d'accident du travail (hors accident de trajet, indemnisé dans les conditions ci-dessus mentionnées) ou de maladie professionnelle, ces périodes d'indemnisation commencent à courir à compter du 1^{er} jour d'absence.

Si une seule et même maladie dure au-delà de 12 mois, les droits aux indemnisations mentionnées ci-dessus ne sont pas réouverts tant qu'une période de travail effectif n'est pas intervenue.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Elles ne sont accordées que sur présentation des justifications des allocations précitées, fournies par les organismes payeurs.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle du salaire correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'entreprise ou la partie d'entreprise. Toutefois, si par suite de cette absence, l'horaire du personnel restant au travail a dû être augmenté, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la détermination de la rémunération du salarié absent.

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

Les garanties établies par le présent article ne se cumulent pas avec d'autres dispositions ayant le même objet.

Article 28

Incidence de la maladie ou d'un accident sur le contrat de travail

1. Les absences résultant de la maladie ou d'un accident, justifiées, sauf cas de force majeure, dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Sans préjudice de l'application des dispositions des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail concernant les salariés dont le contrat est suspendu en raison d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, il ne peut être procédé à la résiliation du contrat de travail du salarié absent qu'après que se soit écoulée la durée d'indemnisation prévue à l'article 27 et que si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent.

Cette protection n'est pas opposable à l'employeur en cas d'absences pour maladies fréquentes et répétées si l'employeur justifie qu'elle aboutit à une désorganisation du service créant de réelles difficultés pour assurer le remplacement temporaire de l'intéressé.

Dans le cas d'une résiliation du contrat de travail, le salarié ainsi remplacé perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33.

2. En cas d'inaptitude du salarié au poste de travail à son retour, l'employeur doit, conformément aux dispositions des articles L. 1226-2 à L. 1226-4 du code du travail, lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités ou un poste aménagé à ses capacités en prenant en considération les remarques formulées par la médecine du travail, avant d'envisager la résiliation du contrat de travail. Ce poste aménagé doit être cherché au sein de l'entreprise ou du groupe.

Dans l'hypothèse d'une résiliation du contrat de travail, le salarié ainsi licencié perçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1226-14 du code du travail.

Article 29

Prévoyance

La prévoyance fait l'objet d'un accord spécial dont les modalités sont données en annexe II.

CHAPITRE X

SUSPENSION OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 30

Maternité ou adoption

La suspension ou la rupture du contrat de travail, en cas de maternité ou d'adoption, ne peuvent intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 du code du travail.

Article 31

Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée

Sauf accord entre les parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure suivant les articles L. 1243-1 à L. 1243-5 du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 1243-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder 2 semaines.

La rupture abusive peut entraîner des dommages et intérêts au profit de la partie lésée.

Une indemnité de fin de contrat d'un montant égal à 10 % du salaire brut total perçu pendant la durée du contrat est due, sauf pour les cas suivants :

- lorsqu'il s'agit d'un CDD saisonnier ;
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou les vacances 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 ;
- lorsqu'il s'agit d'un contrat d'usage.

Article 32

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée. – Préavis

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à l'initiative d'une des parties ou par rupture conventionnelle.

1. Démission

Après la période d'essai, un salarié peut rompre son contrat de travail par démission. La démission doit être clairement exprimée par lettre recommandée avec avis de réception en précisant la date du départ du salarié ou par lettre remise en main propre contre signature de l'employeur.

Un délai de préavis doit être respecté.

Il est de :

- 10 jours pour les salariés qui ont moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés qui ont de 6 mois à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés qui ont plus de 2 ans d'ancienneté.

Le point de départ du préavis se situe à la date d'envoi de la lettre recommandée ou à la date de remise en main propre.

Le salarié démissionnaire peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation, d'une action de bilan de compétences, d'une validation des acquis de l'expérience ou de formation à condition que ceux-ci soient engagés avant la fin du préavis. Le salarié doit formuler sa demande par écrit.

2. Licenciement

Il doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse et ne peut intervenir qu'à l'issue d'une procédure qui comprend :

a) La convocation à un entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre de remise en main propre contre décharge, en lui indiquant :

- l'objet de l'entretien préalable ;
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien préalable qui ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la convocation ;
- la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il peut s'agir du titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise ; en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Dans ce cas, l'employeur doit préciser au salarié l'adresse de la section d'inspection du travail compétente et celle de la mairie du lieu de travail où les listes de conseillers sont tenues à sa disposition.

Si, au terme de l'entretien et après le délai légal en vigueur soit 2 jours ouvrables minimum et 30 jours maximum après la date de l'entretien, l'employeur décide de licencier le salarié, il doit lui notifier ce licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.

Si le salarié a plus de 1 an d'ancienneté, l'employeur doit l'informer dans le courrier de licenciement, sauf en cas de faute lourde ou grave, de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF) et notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

b) L'application d'un préavis

Le préavis est ainsi fixé :

- 10 jours pour les salariés qui ont moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour les salariés qui ont plus de 6 mois à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les salariés qui ont au moins 2 ans d'ancienneté.

c) L'obtention d'un congé pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié congédié a droit par semaine, pour la recherche d'un nouvel emploi, à 2 demi-journées de congé rémunérées, l'une à son choix, l'autre au choix de l'employeur, à compter de la présentation de la lettre recommandée.

Ces 2 demi-journées sont susceptibles d'être groupées après accord entre les parties.

3. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle constitue un contrat où l'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La demande d'entretien pour une rupture conventionnelle est faite par écrit contre décharge de l'autre partie.

a) Les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours duquel le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il peut s'agir du titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Dans ce cas, l'employeur doit préciser au salarié l'adresse de la section d'inspection du travail compétente et celle de la mairie du lieu de travail où les listes de conseillers sont tenues à sa disposition.

Au minimum 1 jour franc avant, le salarié doit informer l'employeur, par écrit contre récépissé, de son intention d'être assisté au cours de ces entretiens.

L'assistance de l'employeur est possible, quand le salarié en fait lui-même l'usage, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, cela peut être une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche.

b) Signature d'une convention entre l'employeur et le salarié

A l'issue du ou des entretiens, l'accord se matérialise par la signature d'une convention. Celle-ci devra contenir au minimum le montant de l'indemnité de rupture ainsi que la date de la rupture. Elle est datée et signée. Une copie sera remise au salarié.

L'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

La date de la rupture du contrat de travail ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

c) Délai de rétractation

Les parties disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer leur droit de rétractation. Ce délai court à compter de la signature de la convention. Si le terme du délai de rétractation se situe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Ce droit s'exercera sous la forme d'une lettre recommandée avec avis de réception envoyée à l'autre partie. Dans ce cas, la rétractation est totale. La convention signée entre les parties est anéantie, son homologation ne peut être demandée.

d) Homologation de la convention signée

A l'issue du délai de rétractation, l'employeur ou le salarié adresse le document légal (CERFA), complété et signé par les deux parties, à la DIRECCTE (unité territoriale du département du siège social de l'entreprise). L'administration a un délai de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande d'homologation, pour instruire l'homologation. En cas de silence de l'administration l'homologation est tacite. Seul le refus est explicite.

Les voies de recours judiciaires se font devant le conseil des prud'hommes.

Article 33

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, le salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, à une indemnité de licenciement égale à 1/5 (20 %) du salaire mensuel brut par année de service dans l'entreprise. A compter de la dixième année, cette indemnité est de 1/5 (20 %) du salaire mensuel brut majorée de 2/15 (7,5 %) de mois de salaire brut pour chaque année supplémentaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul des indemnités prévues à l'alinéa précédent est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, si cela est plus favorable à l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, y compris toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui seront alors proratisées.

En cas de licenciement pour inaptitude liée à un accident de travail ou maladie professionnelle, l'indemnité de licenciement sera multipliée par deux.

Article 34

Attestation de cessation d'activité

L'employeur est tenu de délivrer au salarié démissionnaire ou licencié qui en fait la demande écrite contre récépissé, une attestation précisant la date à laquelle ce dernier se trouve libre de tout engagement.

Article 35

Service national, réserve opérationnelle et sécurité civile

Les règles particulières applicables aux personnes soumises au service national, à la réserve opérationnelle et à la sécurité civile sont celles figurant aux articles L. 3142- 65 à L. 3142-77 et L. 3142-108 à L. 3142-114 du code du travail.

Article 36

Indemnité de départ en retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant l'entreprise pour faire valoir ses droits à une pension à taux plein de retraite bénéficie d'une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

- après 10 ans : 1/2 mois de salaire brut ;
- après 15 ans : 1 mois de salaire brut ;
- après 20 ans : 1 mois et demi de salaire brut ;
- après 30 ans : 2 mois de salaire brut ;
- après 35 ans : 2 mois et demi de salaire brut ;
- après 40 ans : 3 mois de salaire brut.

Le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32.

2. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre d'office un salarié à la retraite s'il est âgé d'au moins 70 ans.

Cette décision devra être notifiée au salarié par écrit.

L'employeur doit respecter le préavis prévu de 6 mois.

L'employeur peut proposer la mise à la retraite à un salarié âgé de 65 ans ou selon l'âge légal en vigueur en l'interrogeant par écrit, 6 mois avant la date d'effet de sa mise à la retraite, sur son inten-

tion de quitter volontairement l'entreprise. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour manifester son intention de quitter volontairement son activité.

En cas de refus signifié par le salarié, l'employeur ne peut mettre l'intéressé à la retraite pendant l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié.

Il est rappelé que si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture d'une pension de vieillesse à taux plein, il s'agit d'un licenciement pour lequel doit exister une cause réelle et sérieuse et être appliquées les dispositions de l'article 32 de la présente convention.

Article 37

Avantages en nature

Il est rappelé que les organismes sociaux de base publient annuellement (arrêté interministériel du 17 juin 2003) les barèmes des avantages en nature et les cotisations sociales s'y rapportant.

Article 38

Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, quels que soient les motifs de la rupture et la durée du contrat.

Le certificat de travail ne doit contenir que les mentions obligatoires suivantes :

- nom, prénom du salarié ;
- nom de l'employeur ;
- date et lieu de délivrance ;
- nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés ainsi que les périodes au cours desquelles ces emplois ont été tenus ;
- les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise ;
- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) non utilisées, et la somme correspondant à ce solde ;
- l'organisme collecteur agréé compétent pour financer les actions de formation prévues dans le cadre de la portabilité du DIF.

Le reçu pour solde de tout compte doit répondre aux exigences de l'article L. 1234-20 du code du travail.

Article 39

Sanctions disciplinaires

Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif par l'employeur.

Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense.

Si la sanction envisagée est le licenciement, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée.

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise.

La sanction disciplinaire peut être notamment :

- une lettre d'observation ;
- un avertissement ;
- un blâme ;

- une rétrogradation ;
- une mutation disciplinaire ;
- une mise à pied (sans salaire) ;
- un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;
- un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ;
- un licenciement pour faute lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés).

A l'exception de la lettre d'observation et du blâme, la sanction est de nature à affecter – immédiatement ou non – la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute.

Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.

La mise à pied conservatoire n'a pas de caractère disciplinaire et intervient sans courrier préalable. Un écrit sera adressé au salarié dans les 30 jours maximum suivant la mise à pied conservatoire.

Sont interdites :

- les amendes et autres sanctions pécuniaires ;
- les sanctions prises en considération de l'origine, du sexe, des mœurs, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, à une nation ou à une race, des activités syndicales ou mutualistes, des opinions politiques, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'âge ou de l'état de santé ou du handicap du salarié ;
- les sanctions prises à l'encontre d'un(e) salarié(e) victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral ;
- les sanctions qui font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent.

Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant : l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le salarié peut faire appel à un conseiller qui figure sur une liste établie par le préfet affichée en mairie du siège social de l'entreprise sur proposition des organisations syndicales.

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge.

Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.

Dans tous les cas, la sanction ne peut intervenir moins de 1 jour franc, ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à sanction, passé un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales). De même, aucune sanction datant de plus de 3 ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur est obligatoire et fixe la nature et l'échelle des sanctions.

Article 40*Définition et conséquences de la polyactivité
dans les parcs et jardins zoologiques privés*

Les parties constatent que l'activité et la structure des parcs zoologiques privés ouverts au public impliquent le plus souvent la mise en œuvre d'une polyactivité permanente.

Cette polyactivité est liée à la variation des rythmes d'activités propres aux parcs zoologiques privés ouverts au public. Elle a un double aspect :

- une saison ou plusieurs saisons dites « touristiques » dans la mesure où elles induisent une variation d'activité en fonction de l'affluence des visiteurs en certaines périodes de l'année ;
- une ou plusieurs saisons dites « zootechniques » dans la mesure où elles induisent un travail rythmé par le cycle naturel des élevages.

Dans ce contexte bien particulier, la polyactivité, lorsqu'elle est possible, aura pour finalité de prolonger les contrats dits « saisonniers » en proposant au salarié saisonnier d'effectuer, dans d'autres secteurs d'activité de l'entreprise, des tâches différentes de celles constituant l'objet principal de son contrat saisonnier, dans la mesure où ces tâches relèvent d'un même niveau de qualification.

A titre d'exemple, des salariés affectés au secteur zoologique peuvent être conduits à exercer des activités dans d'autres secteurs, tels qu'entretien, jardin, contrôle... correspondant à des emplois de même qualification.

Dans cette hypothèse (le classement du salarié prenant en compte cette polyactivité par nature), il n'y a pas lieu de modifier le principe de rémunération par niveau.

Les parties signataires conviennent cependant que les salariés en CDI concernés par les emplois mettant en œuvre une polyactivité significative et permanente, appelée aussi polyvalence, doivent être engagés en fonction d'une activité dominante.

Dans l'hypothèse où les différents emplois effectués dans le cadre de la polyactivité comme ci-dessus définie, lui permettent d'obtenir un CDI et ne correspondent pas à un même niveau de qualification, il est admis que ces emplois puissent être rémunérés distinctement selon la qualification de chaque emploi occupé en fonction du temps travaillé dans chacune de ces activités.

Lorsque la polyactivité relève de 2 niveaux de qualification différents exercés de manière significative et permanente, le salarié est rémunéré au niveau correspondant à la qualification la plus élevée.

Article 41*Méthodologie pour la mise en place de la classification*

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné ni à sa rémunération acquise. En particulier, la formation et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé.

Il en est ainsi plus particulièrement pour les postes liés à l'entretien des animaux ou pour lesquels le personnel est appelé à se trouver en contact avec les animaux. Une durée minimale d'expérience professionnelle avec les espèces animales concernées est alors déterminante, comme le prévoit l'arrêté ministériel du 4 octobre 2004 pour la délivrance du certificat de capacité pour l'entretien d'animaux d'espèces non domestiques.

Article 42

Définition et classification des emplois

I. – Personnel hors encadrement

A. – Définition et coefficient des emplois

a) Personnel zoologique

Coefficient 100, aide-soigneur animalier, 1^{er} échelon :

- sans connaissance spéciale ;
- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives, après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 120, soigneur animalier, 2^e échelon :

- ayant au moins 12 mois d'exercice de la profession dans l'entreprise ;
- ayant acquis dans le secteur auquel il est affecté à titre principal une connaissance des tâches élémentaires relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- capable d'assurer seul ces travaux sous surveillance intermittente ;
- capable de fournir les éléments nécessaires pour la rédaction d'un rapport de fin de journée.

Coefficient 140, soigneur animalier confirmé, 3^e échelon :

- ayant acquis dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal une connaissance générale des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- capable de les assurer seul sans surveillance mais sous contrôle *a posteriori* ;
- amené, à la demande de l'entreprise, à faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité et à rédiger un rapport de fin de journée.

Coefficient 160, soigneur animalier qualifié, 4^e échelon :

- ayant acquis dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal une excellente connaissance des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- apte à les assurer avec efficacité sans surveillance mais sous contrôle *a posteriori* ;
- capable de faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité ;
- apte à rédiger, à la demande de l'entreprise, un rapport détaillé de fin de journée ;
- amené à participer aux décisions techniques concernant les installations de son secteur d'activité.

Coefficient 175, soigneur animalier hautement qualifié, 5^e échelon :

- rompu dans le(s) secteur(s) au(x)quel(s) il est affecté à titre principal, à la connaissance des tâches relatives aux soins, à l'élevage, à l'entretien et à la surveillance des animaux, à l'utilisation et à la surveillance des installations, à la sécurité du public ;
- dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou plusieurs autres soigneurs ou animaliers sous le contrôle d'un supérieur ;
- capable de faire un diagnostic sur l'élevage placé sous sa responsabilité ;
- apte à rédiger, à la demande de l'entreprise, un rapport détaillé de fin de journée ;
- apte à participer aux décisions techniques concernant les installations de son secteur d'activité ;
- amené à participer à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite de l'élevage : relations avec les fournisseurs, suivi des approvisionnements ou des commandes, suivi technique des activités, éventuellement saisie et enregistrement des données informatiques.

b) Personnel technique, entretien, jardins et gardiennage

Coefficient 100, ouvrier 1^{er} échelon :

- sans connaissance spéciale liée au poste ;
- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 120, ouvrier 2^e échelon :

- ayant une connaissance des tâches techniques et d'entretien élémentaires ;
- capable de les assurer seul sous surveillance intermittente.

Coefficient 140, ouvrier confirmé, 3^e échelon :

- ayant une connaissance générale des différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise ;
- capable de les assurer seul sans surveillance, mais sous contrôle *a posteriori* ;
- capable, à la demande de l'entreprise, de participer à l'organisation de son travail.

Coefficient 160, ouvrier qualifié, 4^e échelon :

- ayant une excellente connaissance des différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise et apte à les assurer avec efficacité ;
- capable, à la demande de l'entreprise, de participer à l'organisation de son travail ;
- apte à entretenir le matériel technique mis à sa disposition, au-delà de l'entretien de base.

Coefficient 175, ouvrier hautement qualifié, 5^e échelon :

- rompu aux différentes tâches techniques et d'entretien appropriées à l'entreprise ;
- dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou de plusieurs autres ouvriers sous le contrôle d'un supérieur ;
- apte à entretenir le matériel technique mis à sa disposition, au-delà de l'entretien de base ;
- amené à participer aux décisions techniques concernant les installations de son secteur d'activité.

c) Employé administratif ou des services annexes (hôtel, restauration, bar, boutique)

Coefficient 100, employé administratif ou des services annexes, 1^{er} échelon :

- sans qualification spéciale ;
- chargé de l'exécution de consignes précises et de tâches reproductives après simple démonstration et ne nécessitant pas de surveillance particulière.

Coefficient 120, employé administratif ou des services annexes, 2^e échelon :

- ayant une connaissance des tâches élémentaires de la fonction ;
- capable de les assurer seul sous surveillance intermittente.

Coefficient 140, employé administratif ou des services annexes confirmé, 3^e échelon :

- ayant une connaissance générale des tâches de la fonction ;
- capable de les assurer seul sans surveillance, mais sous contrôle *a posteriori*.

Coefficient 160, employé administratif ou des services annexes qualifié, 4^e échelon :

- ayant une excellente connaissance des tâches de la fonction ;
- capable de les assurer avec efficacité sans surveillance mais sous contrôle *a posteriori* ;
- apte, dans le cadre de son activité, à effectuer les tâches élémentaires de gestion telles que l'inventaire de stocks, le passage d'écritures comptables, techniques ou commerciales.

Coefficient 175, employé administratif ou des services annexes, hautement qualifié, 5^e échelon :

- rompu aux différentes tâches de la fonction ;

- dont l'expérience permet occasionnellement d'organiser et de distribuer le travail d'un ou de plusieurs autres employés ;
- apte, dans le cadre de son activité, à rédiger, sous le contrôle d'un supérieur, divers courriers ou rapports adaptés aux interlocuteurs.

B. – Progression dans les échelons

Le passage d'un échelon à un échelon supérieur pourra être débattu lors de l'entretien annuel obligatoire. Cela suppose que les aptitudes requises pour la tenue de l'emploi considéré soient réunies. Il est conditionné par la tenue d'un entretien professionnel préalable destiné à vérifier ce point.

Les entretiens professionnels peuvent être tenus à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur et sont finalisés par un écrit signé des deux parties.

L'employeur peut poser comme condition à son acceptation du passage à un échelon supérieur, en fonction des postes disponibles, le suivi par le salarié d'une formation adaptée à l'emploi en cause.

Les salariés occupés à temps plein ou à temps partiel, réunissant les aptitudes requises, se voient proposer prioritairement les emplois vacants d'un échelon supérieur existant avant toute embauche extérieure.

II. – Définition et coefficient des emplois du personnel d'encadrement

a) Coefficient 225, agent de maîtrise

Salarié exerçant une activité dans la ou les filières considérées (zoologique, technique, entretien et jardins, services annexes : hôtel, restauration, bar, boutique, service administratif...) appelé à contrôler le travail des salariés des échelons 1 à 5 placés sous son autorité.

Ce travail s'effectue selon les directives qui lui sont fournies par sa hiérarchie.

b) Cadres

Coefficient 250, groupe IV : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I, du groupe II ou du groupe III, et de prendre part à l'exécution des travaux.

Sont assimilées au minimum aux cadres du groupe les personnes qui, par leur formation ou leurs fonctions dans l'entreprise, sont chargées d'effectuer des travaux précis sur le plan technique, scientifique ou commercial, sans fonction de commandement hiérarchique.

Coefficient 300, groupe III : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service avec expérience, initiative et compétence selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I ou du groupe II, et de prendre part à l'exécution des travaux.

Coefficient 350, groupe II : cadre dont la fonction est de diriger les travaux d'un parc zoologique ou d'un service avec expérience, initiative et compétence selon les directives générales établies périodiquement par l'employeur ou un cadre du groupe I, et de prendre part à l'exécution des travaux.

Coefficient 400, groupe I : cadre dont la fonction est d'administrer l'exploitation selon les directives générales préalablement établies et laissant une large place à l'initiative personnelle.

Selon la taille de l'entreprise, un cadre, quel que soit le groupe auquel il appartient, peut participer au recrutement du personnel dont il est responsable. Il peut tenir ou faire tenir la gestion comptable du ou des services intérieurs placés sous sa responsabilité.

En tout état de cause, l'embauche définitive du personnel relève de la responsabilité de l'employeur ou d'un cadre du groupe I.

Les cadres des différents groupes doivent avoir des connaissances théoriques et pratiques approfondies dans le domaine zoologique, scientifique, technique, social ou commercial des fonctions

qu'ils occupent. Il peut être exigé l'obtention du certificat de capacité prévu par les articles R. 214-25 à R. 214-28 du code rural et de la pêche maritime pour le ou les cadres ayant la responsabilité du suivi zoologique des troupeaux, et ce, quel que soit le groupe auquel il appartient ou ils appartiennent.

CHAPITRE XII

SALAIRES ET ACCESSOIRES DE SALAIRES, PAIEMENT DES SALAIRES

Article 43

Salaires et accessoires de salaires

Les salaires minima sont déterminés selon les modalités fixées à l'annexe I de la présente convention.

En aucun cas, le salaire payé ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des textes relatifs au salaire minimum de croissance ou à celui prévu par la présente convention pour chaque coefficient d'emploi.

En cas de promotion d'un salarié, le niveau de coefficient ne peut être inférieur à celui acquis précédemment, notamment en raison de l'ancienneté.

En fonction des particularités liées au rythme de l'activité saisonnière ou de la spécificité de certains élevages, des primes peuvent être négociées dans les entreprises concernées et faire l'objet d'accords propres à chacune d'entre elles.

En raison de la nature de leur activité, du niveau de leur responsabilité et de la marge de liberté dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, les cadres peuvent être rémunérés par un salaire forfaitaire couvrant les dépassements éventuels de la durée du travail. Le contrat individuel de travail doit faire référence aux éléments de cette rémunération forfaitaire.

Article 44

Ancienneté

Les salariés justifiant d'au moins 5 années de présence continue dans un niveau de qualification donné reçoivent une rémunération au moins égale au salaire minimal de leur échelon, majoré de :

- 10 points après 5 ans de présence continue ;
- 14 points après 7 ans de présence continue ;
- 20 points après 10 ans de présence continue.

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'accession, déduction faite de la durée des congés sans solde.

Article 45

Périodicité de la paie

La paie est effectuée suivant la périodicité adoptée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié pour le règlement des salaires et, en tout état de cause, au moins une fois par mois et, au plus tard, le 5^e jour ouvrable qui suit le mois civil de référence.

Article 46

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié sur le temps de travail, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Article 47

Durée hebdomadaire du travail

La durée du travail est fixée conformément à la législation en vigueur.

Sauf accord d'entreprise ou usages plus favorables, et sans préjudice de l'application des dispositions du 2^e alinéa de l'article 58, la durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au repas.

La durée de 35 heures peut être répartie d'une manière égale ou inégale sur une période allant de 4 à 6 jours par semaine.

Compte tenu de l'activité spécifique des parcs et jardins zoologiques, le salarié qui a seul la garde du cheptel ne doit pas quitter son poste avant d'avoir été remplacé ou d'avoir obtenu l'autorisation de l'employeur ou de son représentant.

Un salarié ne peut être employé plus de 6 jours par semaine civile avec un maximum de 9 jours consécutifs sur 2 semaines, 7 fois au maximum dans l'année.

Il est rappelé que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur posent les limites suivantes à la durée du travail :

- durée journalière maximale : 12 heures de travail effectif (art. L. 713-5 du code rural et de la pêche maritime), plafonné à 10 jours par an ;
- durée hebdomadaire maximale : 48 heures de travail effectif, plafonné à 5 semaines par an hors aménagement de la répartition de la durée du temps de travail (voir art. 48 1.c) ;
- durée maximale hebdomadaire moyenne : 46 heures sur 12 semaines.

La durée du repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail la journée suivante doit, sauf circonstances exceptionnelles, être de 11 heures. Toutefois, elle est de 12 heures pour les salariés mineurs.

En cas de baisse d'activité ayant une incidence sur la durée du travail, sans préjudice d'accord sur la répartition de la durée du travail ou de réduction collective de la durée du travail et de toutes formes de travail à temps partiel ou d'heures pouvant donner lieu à récupération, il est rappelé que, dans les conditions fixées par la loi et la réglementation en vigueur, il y a lieu de mettre en œuvre les dispositions relatives au chômage partiel.

Article 48

Aménagement du temps de travail

1. Généralités

Les parties constatent la spécificité du secteur d'activité visé par la présente convention, caractérisé par des variations d'activité saisonnières, mais aussi par des variations d'activité au sein du mois, de la semaine, voire de la journée. Elles prennent acte des difficultés particulières pouvant naître des intempéries en raison de la nature même de l'activité exercée telle que définie dans le champ d'application.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent donc, en application et dans les conditions fixées par les articles suivants, adopter les modalités d'aménagement du temps de travail, sans préjudice des accords d'entreprise qu'elles peuvent conclure sur les mêmes sujets, sur les thèmes pour lesquels la loi autorise la conclusion d'accords d'entreprise.

2. Répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

La répartition de la durée du temps de travail pourra s'effectuer sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, conformément aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail.

a) Personnel concerné par la répartition de la durée du temps de travail

La répartition de la durée du temps de travail peut s'appliquer à tout le personnel quelle que soit la forme du contrat de travail.

b) Période de répartition

La période de répartition peut s'appliquer sur tout ou partie de l'année au niveau de l'entreprise ou d'un ou plusieurs services. L'employeur indique par voie d'affichage la répartition de la durée du travail au niveau de l'entreprise ou du service. Dans le cas d'une répartition du temps de travail sur l'année, l'information par voie d'affichage est faite 1 mois à l'avance. Dans les autres cas, l'information est donnée par voie d'affichage 10 jours minimum à l'avance.

c) Amplitude du temps de travail

Les semaines de travail sont réparties entre semaines hautes et semaines basses. Les limites hautes sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement dans les limites maximales de 48 heures sur une semaine et de 44 heures sur 12 semaines consécutives à condition de respecter la durée annuelle de travail effectif de 1 645 heures. L'employeur peut alors proposer au salarié de payer ou récupérer les jours fériés. Selon leur emploi, certains salariés sont soumis à un horaire collectif annuel de 1 607 heures. L'horaire hebdomadaire peut être ramené à 0.

La durée annuelle de travail effectif est :

- soit de 1 645 heures ; dans ce cas, les jours fériés sont payés et non récupérés ;
- soit, pour tout ou partie, de 1 607 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures, dans la limite supérieure de la répartition de la durée du travail qui a été retenue, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne sont pas imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne leur sont pas applicables.

d) Planning et délai de prévenance

Un planning indicatif de la répartition du temps de travail est établi en indiquant les périodes hautes et les périodes basses. La programmation prévisionnelle indicative du temps de travail débutera en début de période haute. La durée du travail ou les horaires pourront être modifiés en respectant le délai de prévenance de 7 jours. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai pourra être réduit à 1 jour.

e) Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel effectué au cours de chaque mois. Le mode de calcul de leur rémunération mensuelle brute se fera selon la méthode de la rémunération lissée. A la fin de la période de référence, les heures non compensées doivent être payées au titre des heures supplémentaires.

f) Absences

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien du salaire par l'employeur, la déduction à opérer sur la rémunération mensuelle lissée est fonction du nombre d'heures d'absence calculé par rapport à l'horaire programmé. La déduction est égale, par heure d'absence, à 1/151,67 de la rémunération mensuelle lissée de base. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

g) Départ du salarié

En cas de rupture du contrat de travail, il sera procédé à l'arrêt des comptes au moment du solde de tout compte.

3. Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires susceptible d'être pratiqué s'établit à 220 heures, conformément à l'article D. 3121-3 du code du travail.

Les heures supplémentaires de travail effectif décomptées à la semaine, effectuées à la demande de l'employeur, sont payées avec les majorations légales :

- 25 % pour les 8 premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

4. Repos compensateur de remplacement

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-24 du code du travail, les heures supplémentaires sont intégralement remplacées par un repos compensateur de remplacement correspondant à un report en heures payées et non effectuées, tenant compte des majorations. Ces heures, conformément à l'article L. 3121-25 du code du travail, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

A défaut d'accord d'entreprise prévoyant des dispositions différentes, le repos compensateur de remplacement peut être pris dans les conditions suivantes :

- sous la forme d'un crédit/débit, dès lors qu'une comptabilisation individuelle des heures, portée à la connaissance du salarié, lui permet de connaître précisément l'état de ses droits ;
- pendant la saison, à une date fixée par l'employeur après concertation avec le salarié ;
- dès le dernier jour de la saison, avec l'accord du salarié.

Dans ces cas, les majorations sont de 25 % par heure reportée pour les 8 premières heures d'une semaine et de 50 % pour les heures suivantes de la même semaine.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la conclusion d'accords sur la répartition de la durée du travail dans les entreprises.

Les salariés concernés sont informés mensuellement par document annexé au bulletin de paie de l'état de leurs droits en matière de repos compensateur de remplacement.

Les entreprises se dotent d'un élément de contrôle du temps de travail effectué par les salariés, par tout support approprié.

5. Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel, soit 220 heures, donnent droit dans les conditions et limites fixées par les dispositions législatives à une contrepartie obligatoire en repos.

La contrepartie obligatoire en repos est fixée :

- à 50 % pour les entreprises < 20 salariés ;
- à 100 % pour les entreprises > 20 salariés.

La contrepartie obligatoire en repos pourra être prise par demi-journée ou journée complète à compter du moment où est constaté le dépassement dans un délai maximum de 1 an, ou indemnisée en cas de départ du salarié.

Article 49

Récupération des heures perdues

Les éventuelles heures perdues, dans les cas prévus à l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime et à l'article L. 3122-27 du code du travail, notamment par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries et/ou de cas de force majeure, peuvent faire l'objet d'une récupération.

Les heures perdues par suite d'interruption de travail collective non prévisible font alors l'objet d'une récupération dans les conditions suivantes :

1. Les heures sont récupérées dans les 12 mois suivant l'interruption collective de travail. En cas de départ du salarié de l'entreprise en cours d'année, les heures perdues ne sont payées que dans la mesure où elles ont été travaillées.

2. La récupération ne peut avoir pour effet de prolonger de plus de 3 heures par jour ou par journée complète et de porter à plus de 48 heures par semaine la durée effective de travail.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, quand ils existent, sont consultés préalablement sur le calendrier de la récupération.

L'administration du travail est informée des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération.

Les conflits collectifs ne constituent pas un cas de force majeure susceptible de donner lieu à récupération des heures perdues.

Les absences autorisées peuvent faire, avec l'accord de l'employeur, l'objet d'une récupération des heures ainsi perdues.

Article 50

Travail à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel annuel, mensuel ou hebdomadaire bénéficient des mêmes règles conventionnelles que les salariés à temps plein.

Leur ancienneté est décomptée à partir de leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Le contrat de travail des salariés doit spécifier la durée globale annuelle du travail et préciser si la répartition est hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Il détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées ne peut être supérieur à 30 % de la durée du temps de travail fixée dans le contrat.

Si le nombre d'heures complémentaires effectuées est compris entre 10 % et 30 % du temps de travail prévu, 2 années consécutives, la durée globale annuelle est, si les salariés en font la demande, revalorisée de la moitié des heures complémentaires effectuées en moyenne durant les 2 années précédentes.

Le refus d'effectuer un travail à temps partiel et/ou des heures complémentaires autres que celles prévues au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

La durée du délai de prévenance dont bénéficient les salariés en cas de modification par l'employeur de la répartition de leurs horaires de travail est au minimum de :

- 7 jours calendaires dans le cadre d'une répartition hebdomadaire du temps de travail ;
- 15 jours calendaires dans le cadre d'une répartition mensuelle ;
- 1 mois dans le cadre d'une répartition annuelle.

En cas de travail à temps partiel annuel, le lissage de la rémunération sur l'année est facultatif. Lorsqu'il s'applique, il est spécifié dans le contrat de travail.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauchage à temps plein, dans tout poste de qualification identique.

Pour déterminer la priorité d'embauchage à temps plein, les modalités suivantes sont retenues :

- les salariés qui entendent bénéficier d'un temps plein en avisent l'employeur par écrit, tout moyen de preuve pouvant être retenu ;
- les vacances d'emploi sont portées à la connaissance des salariés ayant demandé à bénéficier de la priorité, et répondant à la qualification demandée ;
- en cas de pluralité de demandes pour un même poste à pourvoir, est retenue en priorité la candidature répondant à la qualification concernée par ordre d'ancienneté de la demande.

Article 51

Travail de nuit

Le travail de nuit des parcs zoologiques privés ouverts au public ne peut avoir qu'un caractère exceptionnel. Hormis ces cas exceptionnels liés aux activités d'élevage, certains établissements pourront avoir des travailleurs de nuit, notamment dans leurs services annexes (garde, surveillance et hébergement), auquel cas les règles suivantes concernant le travail de nuit seront appliquées :

1. Travailleur de nuit

1.1. Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

a) Soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 22 heures et 5 heures du matin ou toute autre période prévue à l'article L. 3122-29 du code du travail ;

b) Soit accomplit pendant une période de 12 mois consécutifs 270 heures de travail.

Outre les conditions générales des travailleurs de nuit contenues dans les articles L. 3122-40 à L. 3122-46 du code du travail, le travail habituel de nuit fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos en application de l'article L. 3122-39 du code du travail. Les compensations en repos seront calculées au trimestre civil de la façon suivante : 5 % de repos par heure de travail effectuée entre 22 heures et 5 heures du matin.

Pour les salariés occupés à temps plein et présents toute l'année au cours de cette période, le repos compensateur sera en tout état de cause forfaitisé à 4 jours par an. Ces jours seront pris hors période de haute saison.

1.2. Organisation du temps de travail et durée du travail

La durée maximale quotidienne journalière de travail de nuit est de 8 heures de travail effectif en application de l'article L. 3122-34 du code du travail. Cette durée maximale pourra être portée à 12 heures pour les activités suivantes :

a) Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

b) Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service (art. R. 3122-9 du code du travail), notamment dans les services annexes liés à l'hébergement dont l'hôtellerie.

2. Travail de nuit exceptionnel

En dehors d'un horaire de travail de nuit habituel tel que défini précédemment, il peut être effectué exceptionnellement, pour des raisons de service, un travail de nuit, entre 22 heures et 5 heures du matin, par des salariés âgés d'au moins 18 ans. Dans ce cas, le travail effectué de nuit ne fait pas l'objet d'une contrepartie en repos mais est rémunéré au taux horaire de base correspondant à chaque qualification professionnelle majoré de 25 %. Cette majoration se cumule le cas échéant avec celle prévue pour les heures supplémentaires.

Les jeunes ouvriers et apprentis de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit.

Article 52

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est accordé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables dans l'entreprise concernée et notamment aux dispositions de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

CHAPITRE XIV

CONGÉS

Article 53

1^{er} Mai

Le 1^{er} Mai est chômé et payé. Dans les entreprises qui, en raison de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Article 54

Jours fériés chômés

Les jours fériés chômés sont le :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1^{er} Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- 1^{er} novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

Ils sont payés conformément à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

S'ils sont travaillés, les jours fériés donnent lieu à récupération ou sont majorés à 100 % selon le choix de l'employeur. Les jours de récupération sont fixés entre les parties concernées.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut être, pour les salariés, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve d'un travail effectif le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Article 55

Journée de solidarité

Conformément à l'article L. 3133-7 du code du travail, une journée de solidarité est instituée. Sa durée est de 7 heures. La journée supplémentaire travaillée pourra être :

- soit un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} Mai ;
- soit un jour de RTT, lorsque la réduction du temps de travail est organisée sur l'année ;
- soit tout autre jour précédemment non travaillé ;
- soit constituée par fractionnement des 7 heures sur l'année.

Article 56

Durée des congés payés

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

Article 57

Ordre et périodicité des départs en congés

Après avis des représentants du personnel, l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en fonction des nécessités du service, en tenant compte, autant que possible, des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés.

Le congé principal, d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ou à la demande du salarié avec l'agrément de l'employeur. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} Mai au 31 octobre de chaque année, sauf accord ou pratique d'entreprise. Dans ce dernier cas, la fraction peut être comprise dans la période allant du 1^{er} avril au 30 novembre.

Les jours restant dus peuvent être pris en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Dans les établissements de plus de 11 salariés, les modifications de dates des congés demandés par l'employeur feront l'objet d'une information auprès des représentants du personnel.

La 5^e semaine de congés payés ne peut ouvrir droit à supplément de congé.

Article 58

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux articles L. 3141-22 et suivants du code du travail.

Les salariés occasionnels qui travaillent moins de 24 jours au cours de l'année de référence bénéficient de l'indemnité compensatrice de congés payés et correspondant à 10 % de la rémunération brute totale de l'année de référence.

Article 59

Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux sont ainsi fixés :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère, d'une sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ;
- décès d'un enfant, d'un conjoint ou d'un partenaire lié par un Pacs ou d'un concubin (déclaration officielle de 2 ans) : 4 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle sont pris au moment des événements en cause et 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.

Article 60

Congés spéciaux

Les salariés peuvent accéder à divers congés sans solde, dans les conditions et limites fixées pour chacun d'eux par le code du travail. Les principaux congés ainsi prévus sont :

- congé postnatal (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- congé de paternité (art. L. 1225-35 du code du travail) ;
- congé parental d'éducation (art. L. 1225-47 du code du travail) ;
- congé pour création d'entreprise (art. L. 3142-78 et suivants du code du travail) ;
- congé sabbatique (art. L. 3142-91 et suivants du code du travail) ;
- congé de formation économique, sociale ou syndicale (voir l'article 14 sur l'exercice du droit syndical) ;
- congé pour enfant malade : tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. La durée du congé est au maximum de 3 jours par an. Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ;
- congé pour adoption (art. L. 1225-37 et suivants du code du travail).

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté et des congés payés sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

CHAPITRE XV

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 61

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité sont régies par le livre II, titre III, du code du travail (art. L. 4121-1 et suivants du code du travail) et les décrets pris pour son application.

En particulier, les employeurs se conforment à l'obligation d'assurer une formation à la sécurité du poste de travail au bénéfice des salariés :

- nouvellement embauchés ;
- qui changent de poste de travail ou de technique ;
- qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours, lorsque le médecin du travail en fait la demande ;
- temporaires, à l'exception de ceux appelés pour exécuter des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés des qualifications nécessaires.

Cette formation est applicable aux salariés recrutés pour un contrat à durée déterminée ou pour les salariés intérimaires.

Les postes impliquant un travail avec des animaux dangereux donnent lieu à une formation à la sécurité adaptée, élaborée au niveau de chaque parc.

Le règlement intérieur à l'usage du public, tel qu'il est prévu par la réglementation en vigueur, ainsi que le plan de secours doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

Article 62

Travaux insalubres ou dangereux

Lors de l'exécution de travaux insalubres ou dangereux, il incombe à l'employeur de fournir les vêtements et accessoires de protection au salarié qui est tenu de les utiliser.

En outre, le temps d'habillage et de toilette afférent à ces éventuels travaux est considéré comme temps de travail effectif.

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être employés à des travaux insalubres ou dangereux.

Article 63

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour leur personnel aux organismes compétents de médecine du travail.

Tout salarié doit se soumettre à la visite d'embauche avec son carnet de vaccination et aux contrôles médicaux prévus par la réglementation.

CHAPITRE XVI

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 64

Formation professionnelle continue : principes

La formation professionnelle continue a pour objet :

- de permettre l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, dans le cadre du plan de formation mis en œuvre dans les entreprises et du droit individuel à la formation, adaptées aux secteurs d'activité des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ;
- de développer l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation ;
- d'assurer un développement adapté de la formation professionnelle dans les métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Les actions de formation, pour être éligibles et prioritaires au titre du droit individuel de formation, doivent être des actions de formation pouvant favoriser l'évolution professionnelle du salarié, sa polyvalence et sa qualification. Il s'agit de formations techniques ou professionnelles en lien avec les métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Article 65

Plan de formation

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps du travail. Elles donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation (n'ayant pas le caractère de rémunération) dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné.

L'employeur définit avant le départ du salarié en formation, en tout ou partie hors temps de travail, dans le cas prévu au paragraphe précédent, les engagements souscrits par elle dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Les engagements de l'employeur portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 66

Droit individuel à la formation dans le cas de contrat de travail à durée indéterminée

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

La durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans.

Ce droit de 20 heures (ou de 24 heures) par an s'applique depuis le 1^{er} janvier 2004.

La condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année. Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté du droit individuel à la formation, tout salarié embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année précédant le 1^{er} janvier de l'année considérée est réputé avoir 1 an d'ancienneté.

Tout salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de la 2^e année civile suivant celle de son embauche.

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation calculé au prorata de son temps de travail sur la base de 20 heures et plafonné à 120 heures (144 heures pour les salariés concernés).

Article 67

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé individuel de formation au cours d'une année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 1 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat, y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

Article 68

Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation pouvant être cumulé par un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquises chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, et pour les salariés visés à l'alinéa 2, de l'article 65, dans la limite maximale de 144 heures pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Article 69

Droit individuel à la formation dans le cas de contrats de travail à durée déterminée

Conformément aux articles L. 6323-3 et D. 6323-1 du code du travail, après 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé au prorata. L'employeur est tenu d'informer le salarié des droits acquis au titre de son droit individuel à la formation.

Compte tenu de l'activité saisonnière des entreprises de la branche des parcs zoologiques et pendant les périodes de forte activité, l'utilisation du droit individuel à la formation pourra être limitée eu égard aux besoins en termes d'effectifs.

En fin de contrat, l'employeur est tenu d'informer le salarié en portant sur son certificat de travail le nombre d'heures de droit individuel à la formation acquises et non utilisées.

Article 70

Utilisation du droit individuel à la formation

1. Cas général

a) Formulation de la demande

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation par une demande écrite en précisant la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

b) Accord de l'employeur

L'employeur doit répondre dans le mois qui suit la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il doit préciser la date d'embauche du salarié dans l'entreprise, l'action de formation retenue, sa durée, les dates et heures de l'action. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

Le document écrit est transmis à l'organisme paritaire qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations éligibles et prioritaires définies à l'article 63 « Formation professionnelle continue : principes ».

L'organisme informe l'employeur et le salarié de la prise en charge de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation du salarié.

Les heures de formation peuvent être prises totalement en dehors du temps de travail sous réserve que les heures de travail et les heures de formation n'excèdent pas sur une même semaine 48 heures.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à un pourcentage de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

c) Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Après le refus par l'employeur 2 années consécutives du droit individuel de formation (DIF), le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur agréé du congé individuel de formation (OPACIF) pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF) sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

Si l'organisme paritaire agréé collecteur du congé individuel à la formation (OPACIF) accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme paritaire collecteur agréé du droit individuel à la formation (OPCA). Celui-ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

2. En cas de licenciement

En cas de licenciement sauf licenciement pour faute lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences ;
- soit une action de validation des acquis de l'expérience ;
- soit une action de formation au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel de formation, dans la limite financière prévue aux articles L. 6323-17 et L. 6323-18 du code du travail.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit, selon les modalités prévues pour le cas général, avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

Lorsque l'action de formation se réalise pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

L'employeur ne peut refuser la demande. Il en informe l'organisme paritaire collecteur du droit individuel à la formation.

L'organisme paritaire collecteur confirme au salarié et, si le préavis n'est pas fini, à l'employeur, la prise en charge de l'action souhaitée par le salarié et rappelle au salarié les délais dont il dispose.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

L'allocation de formation calculée selon les modalités fixées par le code du travail pour les heures correspondant à l'action suivie hors temps de travail est versée par l'organisme collecteur au salarié si le contrat de travail est rompu au moment où intervient l'action de formation.

L'allocation est versée par l'organisme paritaire collecteur au plus tard dans le mois qui suit celui où l'action de formation a été suivie par le salarié sur présentation des documents demandés par l'organisme.

3. En cas de démission

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

4. En cas de départ à la retraite

En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.

5. Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou en cas d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la portabilité du droit individuel à la formation pourra s'exercer dans les conditions prévues dans le code du travail (art. L. 6323-17 et suivants).

Article 71

Contrats de professionnalisation

1. Objectif

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir une qualification recherchée par l'entreprise reconnue dans les classifications correspondant aux différents métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

2. Principes

a) Public concerné

Cas général :

- personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Pour le contrat de professionnalisation renforcé :

- jeunes de 16 à 25 ans non détenteurs d'une qualification équivalente au baccalauréat et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires de minima sociaux : du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- personnes issues d'un contrat unique d'insertion (CUI) ou d'un contrat aidé signé en 2009.

b) Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être :

- soit, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de 6 à 18 mois, ou de 6 à 24 mois dans le cas d'un contrat de professionnalisation renforcé pour le public concerné indiqué précédemment ;
- soit au début d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) dans le cadre d'une action de professionnalisation, pour une durée de 6 à 12 mois et jusqu'à 24 mois lorsque la nature de la

qualification visée l'exige selon les priorités définies dans l'article 63 de la présente convention ou pour le public concerné par le contrat de professionnalisation renforcé.

c) Modalités de mise en œuvre du contrat

Dans tous les cas, le contrat de professionnalisation est un contrat écrit.

Il est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Avant la conclusion du contrat de professionnalisation, l'employeur fait une demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé compétent.

Si les conditions définies dans le présent article sont remplies et dans la limite des fonds disponibles, l'organisme collecteur agréé informe l'employeur de la prise en charge du contrat de professionnalisation.

d) Modalités de mise en œuvre de la formation

Pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ces actions sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieur à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

e) Financement et prise en charge

L'employeur :

- règle les frais de formation ;
- verse au bénéficiaire un salaire au moins égal aux minimums légaux définis en fonction de l'âge et du niveau de formation selon le tableau ci-dessous :

| | AU MOINS TITULAIRE D'UN TITRE ou diplôme professionnel de niveau IV (*) | AUTRE (*) |
|-----------------|---|---------------|
| 26 ans et plus | 100 % du Smic | 100 % du Smic |
| 21 à 25 ans | 80 % du Smic | 70 % du Smic |
| Moins de 21 ans | 65 % du Smic | 55 % du Smic |

(*) La rémunération ne peut être ni inférieure au Smic ni inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel.

f) Tutorat

L'employeur peut confier la mission de tutorat à un salarié volontaire. L'employeur veille à permettre au tuteur d'assurer sa mission.

Le tuteur doit être au moins du même niveau de classification que le poste pour lequel il forme le salarié.

Le tuteur ne peut exercer simultanément son tutorat auprès de plus de 3 bénéficiaires (auprès de 2 bénéficiaires maximum si le tuteur est l'employeur) de contrat de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider le bénéficiaire, de veiller au respect de son emploi du temps, d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation, de participer à l'évaluation de suivi de la formation, d'organiser, avec les salariés concernés, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.

Article 72

Périodes de professionnalisation

1. Principes

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre au salarié d'acquérir une des qualifications prévues dans les classifications correspondant aux différents métiers ou emplois exercés dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ou prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

La formation va s'exercer sur le principe de l'alternance en associant séquences de formation et activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

2. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation les salariés sous contrat à durée indéterminée entrant dans l'une des catégories suivantes :

- avoir une qualification insuffisante au regard de l'évolution technologique et organisationnelle ;
- avoir 20 ans d'activité professionnelle et avoir 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être âgé d'au moins 45 ans et avoir 1 an minimum d'ancienneté dans l'entreprise ;
- envisager la création ou la reprise d'une entreprise ;
- reprendre son activité professionnelle après un congé parental ou un congé de maternité ;
- être bénéficiaire de l'obligation d'emploi selon l'article L. 5212-13 du code du travail ;
- être bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion.

3. Modalités de mise en œuvre

Les actions de formation de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du droit individuel à la formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Quelle que soit l'initiative, pour toute période de professionnalisation se déroulant pour tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Dans tous les cas, la période de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de prise en charge :

- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds de mutualisation compétent pour l'activité de l'employeur, si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur ou si elle intervient à l'initiative du salarié pour le nombre d'heures de formation excédant les droits acquis par lui au titre de son droit individuel à la formation ;
- soit par l'organisme collecteur agréé pour les fonds mutualisés du droit individuel à la formation si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié.

a) Période de professionnalisation à l'initiative du salarié

Le salarié adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 63, les durée, dates et heures de l'action de formation, au moins 2 mois avant la date du début de l'action. Celle-ci doit se dérouler hors temps de travail sauf accord écrit de l'employeur pour qu'elle se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail. Il mobilise les heures acquises dans le cadre de son droit individuel à la formation.

L'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation avec :

- l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile ;
- l'acceptation au titre des fonds de la professionnalisation ;
- l'acceptation au titre des fonds mutualisés du droit individuel à la formation par l'organisme ou les organismes collecteurs.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours pour modifier par écrit sa demande ; à défaut, il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

b) Période de professionnalisation à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures.

La période de professionnalisation peut se dérouler pendant le temps de travail ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, après accord écrit du salarié.

La durée de la période de professionnalisation est limitée au maximum à 120 heures. Au-delà, une dérogation peut être accordée, sur demande, par la commission paritaire nationale de recours gracieux de l'OPCA. Les heures effectuées hors temps de travail sont limitées à 80 heures par année civile.

Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 15 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

4. Financement et prise en charge

Dans tous les cas, la demande de prise en charge de la période de professionnalisation, avec l'ensemble des éléments exigés, est adressée à l'OPCA par l'employeur, dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation de l'employeur conditionnée à une action hors temps de travail (sauf en cas de report possible).

L'OPCA ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas énumérés ci-après :

- le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une période de professionnalisation ;
- l'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article ;
- l'insuffisance de fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments reçus.

En cas d'acceptation de l'OPCA, le salarié suit sa formation et l'employeur :

- règle les frais de formation ;
- maintient la rémunération du bénéficiaire pour les heures de formation effectuées pendant le temps de travail ;
- verse une allocation de formation pour les heures de formation réalisées hors temps de travail.

Article 73

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

1. Principe

La validation des acquis de l'expérience donne la possibilité à tout salarié de faire valider les acquis de son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Un salarié en CDI ou issu d'un CDD peut demander à bénéficier d'un congé pour valider ses acquis.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (l'équivalent d'environ 3 jours), consécutives ou non.

2. Modalités de mise en œuvre

Pour les salariés en CDI :

- le salarié transmet par écrit une demande d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation. Cette demande doit préciser la certification visée, la nature et la durée des actions, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre cette certification ;
- dans les 30 jours suivant la réception de cette demande, l'employeur doit faire connaître par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence (le report ne pouvant excéder 6 mois à compter de la demande) ;
- dès notification de l'accord de l'employeur, le salarié remplit la demande de prise en charge à l'organisme collecteur agréé, y annexe les pièces demandées et envoie le dossier au plus tard 1 mois avant le début de la VAE et au plus tôt 4 mois avant son début ;
- si toutes les conditions d'éligibilité sont remplies, l'organisme collecteur agréé informe les différentes parties de sa participation financière ;
- le salarié effectue sa VAE. A son terme, l'employeur envoie à l'organisme collecteur agréé un dossier de règlement et les pièces justificatives.

Pour les salariés issus d'un CDD :

- le demandeur remplit la demande de prise en charge de l'organisme collecteur agréé (excepté l'attestation de l'employeur) et y annexe toutes les pièces demandées. Il envoie le dossier ainsi constitué à la délégation régionale de l'organisme collecteur agréé, au plus tard 1 mois avant le début de la VAE et au plus tôt 4 mois avant son début ;
- si toutes les conditions sont remplies, l'organisme collecteur agréé informe les différentes parties de sa participation financière ;
- le bénéficiaire effectue sa VAE dans les conditions convenues. A son terme, il envoie à l'organisme collecteur agréé un dossier de règlement et les pièces justificatives.

3. Prise en charge par l'organisme collecteur agréé

Pour les salariés issus d'un CDD :

Le bénéficiaire de la VAE a droit à une rémunération versée par l'organisme collecteur agréé dont le montant est égal à un pourcentage du salaire perçu au cours des 4 derniers mois sous contrat de travail à durée déterminée.

Pour les salariés en CDI :

Le salarié dont l'action de validation des acquis de l'expérience est prise en charge par l'organisme collecteur agréé a droit à une rémunération égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme collecteur paritaire agréé.

Article 74

Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié de bénéficier d'une analyse de ses compétences professionnelles et personnelles, en vue de définir un projet professionnel et/ou un projet de formation.

Le bilan de compétences a une durée maximale de 24 heures. Il peut se dérouler hors temps de travail.

Il concerne tout salarié justifiant d'au moins 5 ans d'ancienneté en qualité de salarié (consécutifs ou non), quelle que soit la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise (à la date d'autorisation d'absence).

1. Modalités de mise en œuvre

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences. Sur cette demande, il doit faire figurer les dates et la durée, le nom de l'organisme dispensateur.

L'employeur doit répondre par écrit dans les 30 jours suivant la réception de la demande du salarié.

L'employeur peut refuser d'autoriser l'absence uniquement dans les cas suivants :

- le salarié ne répond pas aux conditions d'ancienneté ;
- le salarié a déjà bénéficié d'un bilan de compétences dans l'entreprise dans les 5 dernières années ;
- le salarié n'a pas formulé sa demande écrite dans les délais légaux.

L'employeur peut reporter le congé pour des raisons de service. Ces raisons doivent être motivées et le report ne peut excéder 6 mois.

2. Prise en charge des frais

L'organisme collecteur agréé adresse une notification de financement.

A l'issue du bilan de compétences, le salarié doit remettre à l'employeur une attestation de présence délivrée par le centre de bilan.

Au vu de cette attestation, l'organisme collecteur agréé rembourse la rémunération correspondant au salaire.

Article 75

Financement des actions de formation pour les employeurs de plus de 10 salariés

A l'exception de la taxe d'apprentissage, les contributions sont collectées par le fonds d'assurances formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA), organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) par arrêté du 27 novembre 2002, et organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) par arrêté du 22 mars 1995 modifié par arrêté du 14 mai 1997.

Les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de l'ensemble des actions de formation tout au long de la vie une participation minimum telle que figurant dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage.)

| | PLAN (*) | PROF. DIF | CIF | CIF CDD |
|--|----------|--------------|------|---------|
| Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2006 | 0,60 | 0,15 | 0 | 1,00 |
| Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2005 | 0,80 | 0,15 | 0 | 1,00 |
| Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés avant 2005 et n'ayant pas franchi celui de 20 salariés ou l'ayant franchi après 2007, ou entreprise ayant franchi les 2 seuils après 2007 | 0,90 | 0,15 | 0 | 1,00 |
| Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2004 et le seuil de 20 salariés entre 2005 et 2008 | 0,90 | 0,20 | 0,10 | 1,00 |
| Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés en 2003 et le seuil de 20 salariés entre 2005 et 2007 | 0,90 | 0,35 | 0,15 | 1,00 |
| Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés avant 2003 et le seuil de 20 salariés avant 2008, ou entreprise ayant franchi les 2 seuils avant 2005 | 0,90 | 0,50 | 0,20 | 1,00 |
| (*) Dont 0,20 % versé obligatoirement au FAFSEA. | | | | |

Les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement des actions de formation tout au long de la vie une participation au minimum égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours telles que définies par le code rural et de la pêche maritime.

Sur les 0,55 % versés à l'organisme collecteur agréé, 0,25 % sont affectés au plan mutualisé interentreprises et 0,30 % à la professionnalisation et au droit individuel à la formation.

Article 76

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

Convention collective nationale
IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS
ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS

AVENANT N° 15 DU 10 JANVIER 2012

NOR : AGRS1297103M

IDCC : 7017

Entre :

L'association française des parcs zoologiques (AFDPZ),

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

La FNAF CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 27 « Indemnisation des absences pour maladie ou accident » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 27

Prévoyance

Le détail de l'accord national de prévoyance figure dans l'annexe II de la présente convention. »

Article 2

Les dispositions de l'article 29 « Prévoyance » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Article 29

Prévoyance

Supprimé.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le texte prendra effet le premier jour du trimestre qui suit sa date d'extension.

Fait à Paris, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**RETRAITE
ÉVOLUTION DU RÉGIME CCPMA
(22 janvier 2008)**

(Etendu par arrêté du 4 septembre 2008,
Journal officiel du 13 septembre 2008)

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2011

NOR : AGRS1297110M

Vu l'article L. 941-1 du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, par lequel le législateur a souhaité soumettre les institutions de retraite supplémentaire à une obligation de provisionnement intégral des droits à payer, afin de s'assurer de leur capacité à garantir leurs versements à leurs ressortissants ;

Vu l'accord du 22 janvier 2008 relatif à l'évolution du régime CCPMA Retraite, organisant notamment la fusion de la CCPMA Retraite avec la CCPMA Prévoyance en application de l'article L. 941-1 du code de la sécurité sociale susvisé ;

Vu l'article 5 de cet accord, mettant à la charge des employeurs des collectivités adhérentes à la CCPMA Retraite au 31 décembre 1996 une cotisation affectée au maintien des droits des salariés présents avant 1997 et des affiliés ou des retraités de la CCPMA Retraite dont le taux est fixé à :

- 0,10 % sur la tranche A des non-cadres et des cadres affiliés à l'ARRCO ;
- 0,10 % sur la tranche B des non-cadres affiliés à l'ARRCO ;
- 0,10 % sur la tranche B des cadres affiliés à l'AGIRC ;

Vu les excédents dégagés par le régime CCPMA Retraite au cours des trois premiers exercices (2008, 2009 et 2010), qui s'établissent à la fin de l'année 2010 à 5 fois le montant du produit annuel de la cotisation de 0,10 % susvisée,

il a été convenu ce qui suit :

Le prélèvement de la cotisation prévue à l'article 5 de l'accord du 22 janvier 2008 relatif à l'évolution du régime CCPMA Retraite est suspendu à compter du 1^{er} janvier 2012.

A l'issue d'une période de 3 ans, soit avant le 31 décembre 2014, les partenaires sociaux réexamineront cette décision au regard de l'évolution du régime CCPMA Retraite.

Fait à Paris, le 18 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération nationale du crédit agricole ;
Coop de France ;

Fédération nationale des employeurs de la mutualité sociale agricole ;
Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles ;
Unité de développement social GROUPAMA.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
Syndicat national de l'entreprise Crédit agricole CFE-CGC ;
FGTA FO ;
UNSA2A.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120130-000312

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
