

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2012/17 DU 19 MAI 2012**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture et de l'agroalimentaire .....</b>	<b>105</b>

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/17

#### AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Bâtiment et travaux publics (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2011-31 du 27 août 2011 relatif à l'accord du 4 mai 2011 .....</b>	4
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Eure]) : accord du 15 mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....</b>	7
<b>Caoutchouc : accord du 9 février 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis pour l'année 2012.....</b>	12
<b>Carrières et matériaux (industries [Champagne-Ardenne, ouvriers, ETAM]) : accord du 16 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2012.....</b>	14
<b>Carrières et matériaux (industries [Midi-Pyrénées, ouvriers, ETAM]) : accord du 1<sup>er</sup> mars 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	17
<b>Carrières et matériaux (industries [Pays de la Loire, ouvriers, ETAM]) : accord du 13 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2012 .....</b>	20
<b>Commerces de détail non alimentaires : accord du 31 janvier 2012 relatif à la désignation de l'OPCA et à la création d'une section paritaire professionnelle .....</b>	23
<b>Crédit mutuel : avenant du 17 janvier 2012 relatif au dialogue social.....</b>	25
<b>Hôtellerie de plein air : avenant n° 6 du 15 mars 2012 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance.....</b>	30
<b>Importation-exportation (entreprises) : accord du 23 janvier 2012 relatif à la négociation collective .....</b>	32
<b>Importation-exportation (entreprises) : accord du 23 janvier 2012 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé .....</b>	36
<b>Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 34 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> février 2012 .....</b>	38
<b>Menuiseries, charpentes : accord du 15 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....</b>	40
<b>Métallurgie (Ain) : accord du 12 mars 2012 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2012 .....</b>	56
<b>Métallurgie (Eure-et-Loir) : accord du 9 mars 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012.....</b>	63

<b>Métallurgie (Eure-et-Loir) :</b> accord du 9 mars 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point pour l'année 2012 .....	66
<b>Métallurgie (Eure-et-Loire) :</b> accord du 9 mars 2012 relatif à la prime de panier pour l'année 2012 .....	71
<b>Métallurgie (région parisienne) :</b> accord du 16 mars 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 .....	72
<b>Missions locales et PAIO :</b> avenant n° 45 du 13 mars 2012 relatif à la retraite .....	78
<b>Optique-lunetterie de détail :</b> accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	83
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire) :</b> avenant n° 10 du 8 février 2012 à l'accord du 13 août 1999 relatif à la prévoyance.....	85
<b>Propreté (entreprises) :</b> accord du 14 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	87
<b>Services d'eau et d'assainissement (entreprises) :</b> avenant n° 13 du 27 février 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires pour l'année 2012.....	93
<b>Thermalisme :</b> accord du 31 janvier 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	96
<b>Tribunaux de commerce (greffes) :</b> avenant n° 76 du 23 février 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point pour l'année 2012 .....	102
<b>Vitrail (industrie) :</b> accord du 13 janvier 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012.....	103

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux  
**TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome I. – Accords nationaux)**

---

Brochure n° 3193

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

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2011-31 DU 27 AOÛT 2011  
RELATIF À L'ACCORD DU 4 MAI 2011  
NOR : ASET1151023Z

Dans l'accord du 4 mai 2011 relatif à l'organisation du chèque-vacances, l'annexe parue pages 15 à 21 est remplacée par la suivante.

## ANNEXE

### MODALITÉS D'ACQUISITION ET D'ABONDEMENT DES CHÈQUES-VACANCES BTP

#### Option à choisir par l'employeur

(En euros.)

MONTANT de chèques-vacances	SALAIRE	OPTION A		OPTION B		OPTION C	
		Abondement employeur égal à 50 % du versement du salarié		Abondement employeur égal à 75 % du versement du salarié		Abondement employeur égal à 100 % du versement du salarié	
		Part salarié	Abondement employeur	Part salarié	Abondement employeur	Part salarié	Abondement employeur
100	≥ 110 % Smic	67	33	57	43	50	50
	< 110 % Smic	60	40	49	51	40	60
150	≥ 110 % Smic	100	50	86	64	75	75
	< 110 % Smic	90	60	73	77	60	90
200	≥ 110 % Smic	133	67	114	86	100	100
	< 110 % Smic	120	80	97	103	80	120
250	≥ 110 % Smic	167	83	143	107	125	125
	< 110 % Smic	150	100	121	129	100	150
300	≥ 110 % Smic	200	100	171	129	150	150
	< 110 % Smic	180	120	146	154	120	180
350	≥ 110 % Smic	233	117	200	150	175	175
	< 110 % Smic	210	140	170	180	140	210



MONTANT de chèques-vacances	SALAIRE	OPTION A		OPTION B		OPTION C	
		Abondement employeur égal à 50 % du versement du salarié		Abondement employeur égal à 75 % du versement du salarié		Abondement employeur égal à 100 % du versement du salarié	
		Part salarié	Abondement employeur	Part salarié	Abondement employeur	Part salarié	Abondement employeur
400	≥ 110 % Smic	267	133	229	171	200	200
	< 110 % Smic	240	160	194	206	160	240
500	≥ 110 % Smic	333	167	286	214	250	250
	< 110 % Smic	300	200	243	257	200	300
600	≥ 110 % Smic	400	200	343	257	300	300
	< 110 % Smic	360	240	291	309	240	360
700	≥ 110 % Smic	467	233	400	300	350	350
	< 110 % Smic	420	280	340	360	290	410

Brochure n° 3117

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

**ACCORD DU 15 MARS 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012**  
**(EURE)**

NOR : ASET1250592M  
IDCC : 843

Entre :

La MBPA de l'Eure,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'accord paritaire départemental du 23 février 2012 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

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

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2012, suite à l'avenant n° 101 du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la grille des salaires en boulangerie et boulangerie-pâtisserie est :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,33
160	9,42
170	9,60
175	9,69
185	10,13
190	10,30
195	10,78
240	10,94

*b) Pour le personnel de vente*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,33
160	9,42
165	9,51
170	9,60
175	9,69
180	9,78
185	10,13
190	10,30

*c) Pour le personnel de services*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
155	9,33
160	9,42
170	9,60

**Article 2**

Des négociations, au niveau national, sont ouvertes concernant les dispositions au sujet de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Au niveau départemental, ces dispositions vont également faire l'objet d'une négociation.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord aux entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie entrant dans le champ de l'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Fait à Evreux, le 15 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires en boulangerie-pâtisserie au 1<sup>er</sup> mars 2012

(En euros.)

COEF.	SHMP	PERSONNEL DE FABRICATION	PERSONNEL DE VENTE	PERSONNEL DE SERVICES
155	9,33	Personnel de fabrication sans CAP Personnel de fabrication titulaire du BEP	Personnel de vente sans CAP	Personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons Personnel d'entretien avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons
160	9,42	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP	Personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après 1 an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante	Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur
165	9,51		Responsable d'un point de vente Personnel de vente au coefficient 160 titulaire du CQP « Vendeur / Vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	
170	9,60	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP après 1 an au coefficient 160 Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155 Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié	Responsable d'un point de vente titulaire du CQP « Vendeur / Vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	Personnel administratif

COEF.	SHMP	PERSONNEL DE FABRICATION	PERSONNEL DE VENTE	PERSONNEL DE SERVICES
175	9,69	<p>Personnel de fabrication titulaire d'un CAP connexe</p> <p>Personnel de fabrication titulaire d'une mention complémentaire</p> <p>Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel après 2 ans maximum dans cette catégorie</p>	Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés	
180	9,78		Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés, titulaires CQP « Vendeur/Vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	
185	10,13	<p>Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie</p> <p>Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM</p> <p>Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 ans au coefficient 175</p>	Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés	
190	10,30	<p>Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 ans au coefficient 185</p> <p>Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences en boulangerie et en pâtisserie</p> <p>Ouvrier titulaire du BP après 2 ans au coefficient 185</p>	Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés titulaires du CQP « Vendeur /Vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie »	

COEF.	SHMP	PERSONNEL DE FABRICATION	PERSONNEL DE VENTE	PERSONNEL DE SERVICES
195	10,78	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 ans au coefficient 185 Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers		
240	10,94	Assistant du chef d'entreprise qui organise achats, fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers		

Brochure n° 3046

**Convention collective nationale**

**IDCC : 45. – CAOUTCHOUC**

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2012

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250590M

IDCC : 45

Entre :

Le SNCP ;

L'UCAPLAST,

D'une part, et

La fédéchimie CGT-FO ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis en commission paritaire plénière dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données sociales et économiques issues notamment du rapport annuel de branche d'octobre 2011.

Les partenaires sociaux sont désireux de disposer d'un accord collectif revalorisant les salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, afin de se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises visées par l'article 1<sup>er</sup> des clauses communes de la convention collective nationale du caoutchouc.

## Article 2

### *Objet*

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis tels que définis dans les articles 15 et 16 des clauses communes.

Les taux effectifs garantis des coefficients 140 à 240 sont déterminés selon la formule suivante :

$$TK = T\ 130 + \frac{S\ 255 - T\ 130}{255 - 130} \times (K - 130)$$

dans laquelle :

TK : taux effectif mensuel garanti du coefficient K ;

T 130 : taux effectif mensuel garanti du coefficient 130 ;

S 255 : salaire minimum hiérarchique mensuel du coefficient 255.

## Article 3

### *Valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis*

La valeur des salaires minima hiérarchiques et des taux effectifs garantis sont modifiés comme suit :

- point mensuel : 6,09 € ;
- salaire minimum hiérarchique au coefficient 255 : 1 552,95 € ;
- taux effectifs garantis :
  - coefficient 130 : 1 400,00 € ;
  - coefficient 140 : 1 412,24 € ;
  - coefficient 150 : 1 424,47 € ;
  - coefficient 160 : 1 436,71 € ;
  - coefficient 170 : 1 448,94 € ;
  - coefficient 180 : 1 461,18 € ;
  - coefficient 190 : 1 473,42 € ;
  - coefficient 215 : 1 504,01 € ;
  - coefficient 225 : 1 516,24 € ;
  - coefficient 240 : 1 534,60 €.

Les valeurs ainsi fixées le sont sur la base de la durée légale du travail.

Les valeurs mensuelles tiennent compte notamment des indemnités différentielles et autres compensations liées à la réduction du temps de travail.

## Article 4

### *Formalités de dépôt et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

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

Fait à Paris, 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 16 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1250575M  
IDCC : 87, 135

---

Entre :

L'UNICEM Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FG FO,

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<sup>er</sup>**

*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 : Ardenne, Aube, Marne et Haute-Marne.

**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	1 412
	2	1 433
II	1	1 440
	2	1 461
	3	1 505
III	1	1 512
	2	1 535
	3	1 581
IV	1	1 590
	2	1 616
	3	1 673
V	1	1 678
	2	1 731
	3	1 851
VI	1	1 882
	2	1 956
	3	2 113
VII	1	2 154
	2	2 286
	3	2 489

#### 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<sup>er</sup> 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) de la Marne. 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 aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Châlons-en-Champagne.

## **Article 8**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article D. 2231-2 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 Châlons-en-Champagne, le 16 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**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1250582M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FG FO,

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<sup>er</sup>**

*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 : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne.

### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont revalorisés de 4,3 % par rapport à la grille de référence de 2010, soit :

(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<sup>er</sup> janvier 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 Toulouse, le 1<sup>er</sup> mars 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 13 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**  
**(PAYS DE LA LOIRE)**

NOR : ASET1250578M

IDCC : 87, 135

---

Entre :

L'UNICEM Pays de la Loire,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

La FG FO,

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<sup>er</sup>**

*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 de salaires est applicable dans toute la région géographique de l'UNICEM Pays de la Loire, constituée par les 5 départements suivants : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont revalorisés de 2,30 % sur l'ensemble de la grille par rapport à la grille de juin 2011, soit :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR mensuelle brute
I	1	1 405
	2	1 425
II	1	1 431
	2	1 454
	3	1 497
III	1	1 505
	2	1 527
	3	1 573
IV	1	1 582
	2	1 607
	3	1 664
V	1	1 670
	2	1 722
	3	1 841
VI	1	1 873
	2	1 946
	3	2 101
VII	1	2 143
	2	2 271
	3	2 476

### 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 d'une 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 rémunérations, 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*

Le présent accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 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 D. 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 Orvault, le 13 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

IDCC : 1517. – **COMMERCES DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**Antiquités, brocante, galeries d'art (œuvres d'art),**  
**arts de la table, coutellerie, droguerie,**  
**équipement du foyer, bazars, commerces ménagers,**  
**modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie**

---

ACCORD DU 31 JANVIER 2012  
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA  
ET À LA CRÉATION D'UNE SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250577M  
IDCC : 1517

---

Entre :

Le SNCAO ;

Le SNAN ;

La CSNEDT ;

La CPGA ;

La FNDMV ;

La CSNEFBCM ;

La CSMM ;

La FFDDEFB ;

La FCSJPE,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Considérant les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie ;

Considérant l'accord relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle signé dans la branche des commerces de détail non alimentaires le 29 novembre 2004 ;

Considérant l'agrément par arrêté du 9 novembre 2011, paru au *Journal officiel* du 4 décembre 2011, de l'organisme paritaire collecteur des entreprises relevant du secteur du commerce et de la distribution FORCO ;

Considérant les nouvelles instances et instruments introduits par ladite loi du 24 novembre 2009 ;

Considérant l'avenant n° 12 juin 2011 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans la branche ;

Considérant enfin l'article R. 6332-16 du code du travail,

les partenaires sociaux signataires du présent accord décident d'améliorer l'efficacité des moyens déjà mis en œuvre en matière de formation professionnelle au profit des entreprises et des salariés de la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA) et s'engagent à réviser dans les meilleurs délais l'accord de branche du 29 novembre 2004 au regard des nouvelles dispositions légales.

Dans cet esprit, les signataires :

- confirment que la CPNEFP est l'organe d'orientation de la politique de la branche en matière d'emploi et de formation ;
- désignent l'OPCA FORCO comme organisme collecteur des fonds de formation de la branche ;
- désignent l'observatoire prospectif du commerce géré par le FORCO en qualité d'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- demandent au conseil d'administration du FORCO la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) pour la branche des commerces de détail non alimentaires (CDNA) qui aura notamment en charge :
  - de recommander les priorités (publics / formation) pour la gestion des fonds du plan de formation des sections financières des entreprises de moins de 50 salariés ;
  - de définir des priorités de formations et des règles de prise en charge au titre des fonds du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus et des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA en cohérence avec l'accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP.

La SPP veillera à ce que les orientations définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) soient prises en accord avec les prérogatives de gestion et les décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés.

Les membres de la SPP seront désignés parmi les membres de la CPNEFP de la branche.

Le présent accord est conclu dans le cadre du champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517). Il prend effet à sa signature et sera notifié au conseil d'administration du FORCO pour faire valoir la demande de la branche de créer au sein de l'OPCA désigné une section paritaire professionnelle.

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1468. – CRÉDIT MUTUEL  
(29 juin 1987)**

AVENANT DU 17 JANVIER 2012

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1250586M

IDCC : 1468

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions des lois n° 82-915 du 28 octobre 1982 et n° 85-10 du 3 janvier 1985, les parties ont convenu le 20 novembre 1985 de constituer le comité de groupe national Crédit mutuel.

Elles considèrent que le comité de groupe s'inscrit dans une volonté de dialogue social et doit contribuer à la qualité des relations humaines et à la participation de l'ensemble des composantes du Crédit mutuel à son développement. Il apparaît ainsi comme un lieu de réflexion et d'échanges réciproques sur les perspectives du groupe et des organismes qui le composent. Le comité de groupe est ainsi une structure d'information et de dialogue social qui doit prendre en compte les évolutions intervenues ces dernières années au sein des groupes de Crédit mutuel, ainsi que l'organisation non centralisée caractérisée par le principe de subsidiarité au sein du Crédit mutuel.

Les parties font en conséquence le constat suivant :

- qu'en raison de l'organisation et du mode de fonctionnement spécifique du Crédit mutuel, les fédérations régionales disposent d'une autonomie de gestion qui leur confère, de fait, un véritable rôle de société dominante vis-à-vis de leurs filiales ;
- que des comités de groupe ont été créés au sein des différents groupes du Crédit mutuel dont le périmètre évolue régulièrement. Les parties prennent acte de l'existence de trois comités de groupe fédéraux ou interfédéraux à la date de signature du présent accord et du fait que leur existence conditionne l'application et l'équilibre général de cet accord fondé sur une répartition de l'information au niveau le plus adéquat ;
- que l'activité du Crédit mutuel s'étant diversifiée depuis quelques années, il est nécessaire de consolider au niveau le plus pertinent les résultats de ses différentes filiales ;
- que les informations collectées au niveau confédéral concernant les résultats des filiales des fédérations sont nécessairement synthétiques et globales dans le cadre des règles de consolidation financières et comptables ;
- par conséquent, le cadre le plus approprié pour une information détaillée et consolidée des partenaires sociaux est celui de la fédération. Néanmoins, le niveau confédéral fournira des informations nécessaires et suffisantes au comité de groupe national.

L'information du personnel doit donc être assurée selon les cas, soit par le comité de groupe constitué au niveau national, soit au niveau fédéral ou interfédéral par le comité de groupe mis en place, le cas échéant, ou par toute autre instance représentative.

La mise en place de telles structures d'information ne vise pas à limiter les compétences du comité de groupe national, mais à rationaliser et à optimiser la délivrance de l'information. Dans cet objectif, fondé sur le principe du niveau d'information le plus pertinent, il existe ainsi deux niveaux complémentaires d'information du personnel, d'une part, au niveau fédéral ou interfédéral et, d'autre part, au niveau national. Cela ne remet pas en cause l'objectif d'amélioration constante de l'information au sein du comité de groupe national.

En conséquence, si des évolutions structurelles conduisaient à la suppression de comités de groupe fédéraux ou interfédéraux, les parties signataires du présent accord seraient amenées à se réunir dans le mois suivant cette suppression afin de constater, le cas échéant, la perturbation de l'équilibre général de l'accord. Dans ce cas, des négociations de révision du présent accord seraient immédiatement engagées.

## I. – Composition et représentation du comité de groupe national

### 1. Composition

Le comité de groupe national comprend l'ensemble des organismes qui relèvent de la confédération nationale du Crédit mutuel au sens des articles L. 512-55 à L. 512-59 du code monétaire et financier.

Les filiales qui constituent des « outils nationaux » Crédit mutuel entrent également dans la composition du comité de groupe national. On entend par outil national toute société au capital de laquelle sont présents l'ensemble des groupes de Crédit mutuel.

Les filiales communes à plusieurs groupes doivent être incluses au sein du comité de groupe fédéral ou interfédéral du groupe qui détient la participation la plus forte ou, dans l'hypothèse de participations égalitaires, celui qui exerce le contrôle effectif de la filiale.

### 2. Représentation

Le président de la confédération nationale du Crédit mutuel préside le comité de groupe national. Il peut se faire représenter. Il est assisté de deux personnes de son choix. Il peut se faire assister par toute personne dont les compétences lui semblent utiles pour traiter une question portée à l'ordre du jour.

La représentation du personnel au comité de groupe national est la suivante :

- d'une part, 25 membres désignés par les organisations syndicales parmi leurs élus titulaires ou suppléants aux comités d'entreprise ou d'établissement de l'ensemble des organismes composant le groupe ;
- d'autre part, 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative au plan national, parmi les salariés des organismes composant le groupe. Ces derniers n'ayant pas de voix délibérative ne participent pas aux votes, désignations et résolutions du comité de groupe.

Les parties constatent que les élections professionnelles des comités d'entreprise ou d'établissement au sein des organismes composant le groupe se font désormais majoritairement sur une répartition sur deux collèges électoraux, sous les dénominations suivantes : collège employés-gradés ou techniciens, d'une part, et collège cadres, d'autre part. Les sièges sont en conséquence répartis entre les collèges électoraux proportionnellement à l'importance numérique de chacun des deux collèges suivants : non-cadre et cadre. La représentativité des organisations syndicales dans les différents collèges est calculée à la date du 1<sup>er</sup> juillet de l'année du renouvellement du comité.

Dans les organismes du groupe dans lesquels n'a été constitué qu'un collège unique, l'effectif global de ce collège sera affecté au collège non-cadre pour la répartition des sièges entre les collèges électoraux. S'agissant des désignations individuelles des membres du comité de groupe par les organisations syndicales, il est néanmoins décidé d'affecter l'élu au collège correspondant à sa catégorie professionnelle.

Les sièges affectés à chaque collège sont répartis entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre d'élus qu'elles y ont obtenu.

Il est fait application du système de la représentation proportionnelle au plus fort reste.

En fonction de cette répartition, les organisations syndicales désignent les représentants du personnel au comité de groupe parmi leurs élus titulaires ou suppléants aux comités d'entreprise.

## II. – Durée des mandats et renouvellement du comité de groupe national

Les représentants du personnel sont désignés pour une durée de 4 ans, les mandats débutant et prenant fin aux mêmes dates pour tous.

Si, dans cet intervalle, de nouveaux organismes ou filiales tel que définis dans les deux premiers paragraphes de l'article 1.1 entrent dans la composition du groupe, ils ne sont pris en compte que lors du renouvellement du comité.

## III. – Remplacement des membres du comité de groupe national

En cas d'empêchement momentané ou définitif d'un de leurs représentants, les organisations syndicales font connaître au président du comité de groupe le nom de la personne appelée à le remplacer.

La perte du mandat de membre du comité d'entreprise ou d'établissement d'un des organismes du groupe entraîne la perte du mandat au comité de groupe.

L'organisation syndicale procède alors à une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.

## IV. – Attributions du comité de groupe national

Le comité de groupe national du Crédit mutuel a une compétence globale pour l'examen des résultats sur base consolidée, prévisions et orientations des groupes fédéraux du Crédit mutuel.

Le comité de groupe national, instance d'information, doit permettre la réflexion et les échanges, et développer le dialogue entre les partenaires sociaux, sur la situation et les orientations stratégiques des principaux domaines d'activité du groupe.

Le comité de groupe national ne se substitue pas aux instances représentatives du personnel propres à chaque société, les comités d'établissement, les comités d'entreprise, comités centraux d'entreprise, comités de groupe fédéraux ou interfédéraux conservant l'intégralité de leurs attributions et fonctions. Le comité de groupe n'est pas, d'autre part, une instance d'appel ou de négociation ayant à traiter des problèmes spécifiques des sociétés du groupe.

Il reçoit des informations dans les domaines suivants :

- activité économique ;
- situation financière ;
- données sociales en matière d'emploi ;
- évolution des structures ;
- politique de développement ;
- orientation générale et perspectives économiques et sociales du groupe.

Il reçoit également, concernant chaque fédération et filiale constituant des outils nationaux, communication des comptes et du bilan consolidés du groupe, et du rapport correspondant du commissaire aux comptes, des comptes et des bilans consolidés des fédérations, ainsi que copie des procès-verbaux des réunions et des conclusions des expertises comptables des comités de groupe fédéraux ou interfédéraux concernant l'exercice considéré.

Il peut, pour l'examen de ces documents, se faire assister par un expert-comptable rémunéré par la confédération nationale du Crédit mutuel.

Le comité de groupe national émet des vœux ou observations que le secrétaire transmet au conseil d'administration de la confédération nationale du Crédit mutuel.

## V. – Fonctionnement du comité de groupe national

Le comité de groupe désigne, à la majorité des voix, un secrétaire et un secrétaire suppléant pris parmi ses membres. Le président peut participer à cette élection. Les membres du comité de groupe empêchés d'assister à la réunion peuvent donner pouvoir à un autre membre pour voter à leur place. Un même membre ne peut détenir plus de deux pouvoirs.

Le comité de groupe se réunit une fois par an en réunion statutaire sur convocation du président.

L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres 3 semaines au moins avant la séance.

Après consultation du secrétaire, le président convoque le comité de groupe à une réunion extraordinaire, soit sur sa propre initiative, s'il estime que la nature et l'urgence d'une communication l'exigent, soit à la demande de la majorité des membres du comité.

L'ordre du jour de la séance extraordinaire comprend obligatoirement et exclusivement les points inscrits à la convocation de la réunion, et conformes aux dispositions du présent accord.

Une commission socio-économique du comité de groupe est constituée. Celle-ci comprend trois représentants par organisation syndicale représentative au Crédit mutuel et le secrétaire du comité de groupe. Elle se réunit dans les cas suivants :

- au mois de juin, pour information des partenaires sociaux sur les résultats de l'exercice précédent et sur les premières tendances pour l'exercice en cours ;
- au moins 3 semaines avant la réunion plénière du comité de groupe, pour l'étude des documents fournis. L'expert comptable du comité de groupe désigné dans le cadre des dispositions légales participe également à cette réunion ;
- sur initiative conjointe du président du comité de groupe et du secrétaire, pour information des partenaires sociaux, en cas de modification importante des conditions d'exercice de l'activité, de sinistre exceptionnel, d'un rapprochement entre fédérations susceptible d'avoir des incidences sur l'emploi, ou lors de la détermination de nouveaux axes stratégiques.

Cette réunion est organisée, en amont de la réunion du conseil confédéral qui doit statuer sur les décisions consécutives à ces événements, de manière que les propositions des membres de la commission socio-économique puissent être transmises au secrétaire du comité de groupe.

A l'exception de la réunion préparatoire à la réunion statutaire du comité de groupe, la commission socio-économique est présidée soit par le président du comité de groupe, soit par son représentant dûment mandaté. Celui-ci peut se faire assister par toute personne dont les compétences lui semblent utiles pour traiter un point porté à l'ordre du jour.

Le temps passé par les représentants du personnel aux réunions de la commission socio-économique et du comité de groupe leur est payé comme temps de travail effectif.

Chacun des représentants dispose, pour la préparation ou le suivi de chaque réunion, d'un crédit de temps d'une journée complète.

Le secrétaire du comité de groupe bénéficie en outre de 5 journées supplémentaires.

Le paiement des frais de trajet entraînés par la participation aux réunions du comité de groupe et de la commission socio-économique incombe à la confédération nationale du Crédit mutuel.

Le comité de groupe établit un règlement intérieur pour préciser les modalités pratiques de son fonctionnement.



Les membres du comité de groupe sont tenus à une obligation générale de discrétion et, sur les informations communiquées comme telles, de confidentialité. Ces obligations subsistent même après l'expiration de leur mandat.

#### VI. – Autres dispositions

Le présent accord annule et remplace les dispositions conventionnelles antérieures relatives au comité de groupe conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

##### Durée, portée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut pas être dérogé aux dispositions du présent accord, dans un sens moins favorable aux salariés, par accord d'entreprise.

##### Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires et en cas de perte de l'équilibre général constaté par les parties signataires dans les conditions prévues au préambule de l'accord.

La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires.

Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

##### Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt en 2 exemplaires auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris, dont une version en support papier et une sur support électronique, et en 1 exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

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

CNCM.

##### **Syndicats de salariés :**

FOSAB UNSA ;

SNB CFE-CGC ;

CFTC Crédit mutuel.



Brochure n° 3271

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

AVENANT N° 6 DU 15 MARS 2012  
À L'ACCORD DU 9 MARS 2004 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250572M  
IDCC : 1631

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus de compléter et de modifier l'accord professionnel de prévoyance du 9 mars 2004, afin de créer un fonds d'action sociale prévoyance dédié à la branche de l'hôtellerie de plein air. Le règlement du fonds d'action sociale précisera les règles de fonctionnement du fonds et les modalités d'attribution des aides.

Le fonds social est dénommé « Fonds d'action sociale prévoyance HPA ».

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

*Champ d'application de l'avenant*

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 9 mars 2004 par référence à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

**Article 2**

*Objet du fonds d'action sociale*

Le fonds a pour objet de consentir des aides ou secours à titre exceptionnel et/ou ponctuel, au profit de personnes dont la situation matérielle, financière, physique ou psychologique est particulièrement digne d'intérêt. Elles ont un caractère non contributif.

**Article 3**

*Bénéficiaires du fonds*

Les bénéficiaires sont les salariés cadres et non cadres, permanents ou saisonniers, couverts par le régime de prévoyance de la branche HPA assuré et géré par Humanis Prévoyance.

**Article 4**

*Mode de financement du fonds d'action sociale*

Le fonds d'action sociale est alimenté par deux modes de financement :

- un prélèvement de 1 % sur les cotisations prévoyance du régime de la branche, déduit sur les frais de gestion de l'organisme désigné Humanis Prévoyance ;

- un prélèvement de 15 % sur les excédents techniques éventuels du régime de prévoyance de la branche.

## **Article 5**

### *Choix du mode de gestion du fonds*

Il est instauré une commission paritaire d'action sociale HPA, chargée de l'administration et du suivi du fonds social dédié HPA.

Cette commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou adhérentes au présent avenant et de représentants de l'organisation syndicale patronale en nombre égal à celui des représentants des salariés.

La gestion du fonds d'action sociale est déléguée, pour une durée de 1 an reconductible tacitement, selon les critères définis par la commission paritaire d'action sociale HPA, à l'institution gestionnaire du groupe Humanis. Cette gestion déléguée fera l'objet d'un compte rendu à la commission paritaire d'action sociale HPA, selon des règles définies dans le règlement du fonds d'action sociale.

La délégation consentie à Humanis pourra prendre fin par décision de la commission paritaire d'action sociale HPA, moyennant un délai de prévenance de 3 mois avant la date anniversaire.

## **Article 6**

### *Date d'effet, dépôt, extension*

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du jour de sa signature.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

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 de salariés représentatives dans la branche, 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 L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 15 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNHPA.

#### **Syndicats de salariés :**

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

FCS CGT.

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

ACCORD DU 23 JANVIER 2012  
RELATIF À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : ASET1250573M  
IDCC : 43

Entre :

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

L'UFCC ;

La FFSCM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>er</sup>

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

*Force obligatoire de l'accord*

Aucune disposition négociée au niveau local de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne peut prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche. Constitue une disposition moins favorable un accord ou un article d'un accord qui enlève tout ou partie d'un droit acquis à un salarié au titre de l'application des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions légales en vigueur.

## CHAPITRE II

### CONCLUSION D'ACCORDS D'ENTREPRISE AVEC LES REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL PAR VALIDATION PARITAIRE NATIONALE DE BRANCHE

#### **Article 2.1**

##### *Entreprises concernées*

Le présent accord a pour objet de définir, dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les conditions selon lesquelles les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

#### **Article 2.2**

##### *Thèmes de négociation*

A l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

#### **Article 2.3**

##### *Modalités de la négociation*

Les fédérations des organisations syndicales représentatives dans la branche de l'import-export sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. Les invitations sont envoyées aux adresses suivantes :

Fédération des services CFDT, Tour Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;

Fédération CFTC CSFV, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;

Fédération CGT commerces et services, case 425, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;

FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;

FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Ces adresses sont disponibles sur le site [www.ccnie.org](http://www.ccnie.org).

Lorsque, après négociation, un accord a été signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel, il ne peut être valable qu'après validation par une commission paritaire de branche.

#### **Article 2.4**

##### *Conditions de validité*

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

## Article 2.5

### *Validation par la commission paritaire nationale de branche*

La commission paritaire nationale de validation est composée des membres de la commission paritaire nationale de la CCNIE. Elle se réunit dans les 3 mois suivant la réception d'un accord, étant entendu que les délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les réunions de la commission paritaire nationale de validation se tiendront, autant que possible, le même jour que les réunions de la commission nationale paritaire de la CCNIE.

Si cela n'est pas possible, les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission paritaire nationale de validation seront remboursés de leur frais de voyage et de déplacement sur les bases prévues à l'article 4 de la CCNIE 3100.

Un exemplaire original de l'accord signé est adressé par le chef d'entreprise à la commission paritaire de validation en lettre recommandée avec avis de réception. Cet accord devra être accompagné :

- d'une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- d'une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DUP ou, à défaut, DP) ;
- d'une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

Les dossiers seront envoyés au secrétariat de la commission paritaire de validation, située à la CGI, 18, rue des Pyramides, 75001 Paris.

Une copie du dossier complet sera adressée sous quinzaine aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Un représentant de l'entreprise ou de la fédération patronale à laquelle adhère l'entreprise présentera l'accord à la commission.

Cette commission est chargée de contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Après en avoir délibéré, elle rend un avis en séance à la majorité de chaque collège, pour ou contre, des voix exprimées des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation et un collège contre la validation) il est procédé à un deuxième vote. A l'issue de ce deuxième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission présents ou dûment représentés. Dans le cas où la majorité n'est pas obtenue la demande de validation est rejetée.

Les avis rendus par la commission de validation de branche ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres.

Un procès-verbal motivé d'avis favorable ou défavorable est dressé et expédié à l'entreprise concernée. En cas d'avis défavorable, l'accord ne sera pas applicable dans l'entreprise.

Les organisations syndicales signataires du présent accord pourront informer, si elles le souhaitent, les salariés des entreprises concernées de leur positionnement respectif sur les accords examinés.

## Article 2.6

### *Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise*

Dès réception du procès-verbal de validation, le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi que du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes en y joignant copie du procès-verbal de validation.

L'accord ne pourra être mis en œuvre qu'après que ce dépôt ait été effectué.

### CHAPITRE III

#### ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3100

**Convention collective nationale**

**IDCC : 43. – ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

ACCORD DU 23 JANVIER 2012

RELATIF À LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1250591M

IDCC : 43

Entre :

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

L'UFCC ;

La FFSCM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Création de l'article 33 « Couverture complémentaire de frais de santé »*

Il est créé un article 33 « Couverture complémentaire frais de santé » :

« Tous les salariés de la branche doivent être couverts par une assurance complémentaire frais de santé.

A cette fin, si nécessaire, l'entreprise souscrira une couverture collective et obligatoire. Toutefois, certains salariés pourront être dispensés dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Une condition d'ancienneté ne pouvant excéder 3 mois peut être prévue sans remise en cause du caractère collectif des garanties.

Les entreprises sont libres de souscrire auprès de l'organisme de leur choix.

Afin d'aider les entreprises à souscrire un régime conforme aux dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont négocié un « contrat national de référence » avec l'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Les cotisations doivent comporter une participation effective de l'employeur, cette participation pouvant en représenter la totalité ou, au minimum, une part significative qui ne peut se limiter à la seule prise en charge des frais de mise en place et de gestion du régime. »

## **Article 2**

### *Date d'effet de l'accord*

Le présent accord prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant publication de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3256

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

AVENANT N° 34 DU 24 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012

NOR : ASET1250589M

IDCC : 1589

Entre :

L'UMF ;

Le SNSSP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FNPd CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1<sup>er</sup> février 2012.

**Grille salariale**

*Base 151,67 heures par mois*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	9,25	1 402,95
II	9,29	1 409,01
III	9,33	1 415,08
IV	9,50	1 440,87
V	9,85	1 493,95

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
VI	10,90	1 653,20
VII	13,85	2 100,63
VIII	18,30	2 775,56

### **Article 2**

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

### **Article 3**

Le secrétariat de l'union du mariage français est mandaté pour les formalités de dépôt et demander l'extension du présent avenant après avoir opéré sa notification à l'ensemble des organisations syndicales de salariés aux fins de vérification d'une éventuelle opposition dans les conditions définies par la loi.

Fait à Paris, le 24 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel national**

**FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE  
DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION  
ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2011

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1250571M

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, les dispositions de la loi du 29 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, tout en renforçant la politique contractuelle de la formation professionnelle qui a été menée, dans la branche, depuis de nombreuses années.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les organisations signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- le développement économique des entreprises de la profession ;
- l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Les organisations signataires souhaitent par ailleurs :

- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles menées dans le cadre du DIF ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Elles réaffirment essentiellement le rôle primordial de la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences personnelles des salariés pour permettre l'adaptation de l'industrie aux profondes mutations du monde de demain, en tenant compte, en particulier, du cadre international.

Les organisations signataires se sont donc attachées à développer l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes,

à préciser les orientations relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du droit individuel à la formation.

Les organisations signataires attachent une attention particulière aux problèmes posés par l'évolution des métiers et des techniques, le nécessaire développement de la polyvalence, la recherche de l'égalité de traitement hommes-femmes dans l'accessibilité à la formation professionnelle, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors ainsi que celle des salariés les plus fragilisés.

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

Le présent accord confirme l'accord du 29 juin 2010 portant sur la création de l'OPCA ayant compétence pour les entreprises et les salariés des professions décrites dans le champ d'application ci-après. Par ailleurs, il est rappelé que l'accord du 26 octobre 2010 confie audit OPCA la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes en vue d'assurer la mise en œuvre de la politique de branche.

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

### *Champ d'application*

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16.23Z (anciennement 20.3Z) :

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

## **Article 2**

### *Dispositions relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

#### **2.1. Mise en place de l'observatoire**

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

#### **2.2. Mission de l'observatoire**

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), agissant en qualité de comité paritaire de pilotage :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

### 2.3. Fonctionnement de l'observatoire

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE des secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

Les travaux demandés à l'observatoire sont réalisés par l'AG3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses « chargés de mission observatoire ».

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, des travaux qu'il réalise notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications se réunit au moins une fois par an et autant que nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le fonctionnement de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, est identique à celui de la CPNE tel que prévu au chapitre II de l'accord du 27 octobre 1995 portant création de la CPNE.

Elle est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale. La présidence et la vice-présidence sont inversées par rapport à celles de la CPNE, c'est-à-dire que lorsque la partie patronale exerce la présidence de la CPNE, celle-ci exerce la vice-présidence de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et réciproquement pour la partie salariée.

### 2.4. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la professionnalisation de la section professionnelle bois et ameublement de l'OPCA 3+.

Il est possible pour la section professionnelle bois et ameublement d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives, après avis de la CPNE.

Le montant du financement, dans le respect des dispositions légales, nécessaire au fonctionnement de l'observatoire, est déterminé chaque année par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et est transmis à la section professionnelle bois ameublement de l'OPCA compétent.

L'observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la convention d'objectifs et de moyens, de financements complémentaires mutualisés.

## Article 3

### *Dispositions relatives aux contrats de professionnalisation*

#### 3.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

##### a) Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

#### *b) Durée du contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat de travail est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption ;
- des natures de certification ou de formation particulière, notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- certains métiers et dans certains bassins d'emploi pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par accord collectif de branche, soit par décision de la CPNE.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

#### *c) Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut*

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

#### *d) Renouvellement du contrat de professionnalisation*

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

- le bénéficiaire n’a pas pu obtenir la qualification envisagée :
  - soit pour cause d’échec aux épreuves d’évaluation de la formation suivie ;
  - soit en cas de maternité, de maladie, d’accident du travail ou de maladie professionnelle ;
  - soit en cas de défaillance de l’organisme de formation.

Dans le cas d’un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d’heures de formation nécessaires pour l’obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

### 3.2. Conditions relatives à la formation

#### a) Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l’action de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n’ayant pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;
- pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l’allocation de solidarité spécifique (ASS), de l’allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d’un contrat unique d’insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

#### b) Nature de la formation

La formation doit permettre au salarié d’acquérir :

- un diplôme ;
- ou un titre à finalité professionnelle ;
- ou, une des qualifications prévues à l’article L. 6314-1 du code du travail, c’est-à-dire :
  - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;
  - soit reconnue dans les classifications de l’accord national du 28 juin 2002 relatif aux classifications d’emploi et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles dans le cadre de la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;
  - soit figurant sur une liste établie par la CPNE.

#### c) Réalisation de l’action de formation

Pendant la durée du contrat 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 ou, lorsqu’elle en dispose, par le service de formation de l’entreprise.

Dispose d’un service de formation interne l’entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d’évaluation, d’accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

### 3.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de 21 et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de branche.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

### 3.4. Forme du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet. Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

### 3.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA 3+

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'organisme paritaire collecteur agréé au titre de la professionnalisation (OPCA).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. A défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

### 3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 25 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
  - d'un CQP ;
  - ou d'un diplôme ;
  - ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;
- 15 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'une formation « métiers » pour les secteurs d'activités compris dans le champ d'application du présent accord, en cas de formation externe ;



- 12 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'une formation « métiers » pour les secteurs d'activités compris dans le champ d'application du présent accord, en cas de formation interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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

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

### 3.7. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

## Article 4

### *Dispositions relatives aux périodes de professionnalisation*

Les parties signataires décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, selon les modalités définies par le code du travail et par le présent article.

#### 4.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, et notamment ceux dont l'emploi est particulièrement menacé ;
- les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les salariés reprenant une activité professionnelle après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident, de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental ;
- les personnes handicapées ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Appartiennent notamment à cette dernière catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

La CPNE menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes définira, si besoin, des publics prioritaires.

#### 4.2. Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles), une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle nécessaire à la profession et reconnue dans les clas-

sifications de l'accord national du 28 juin 2002 relatif aux classifications d'emploi et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles dans le cadre de la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes ;

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences.

#### 4.3. Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchées ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 du code du travail, soit de l'employeur, après accord écrit et signé du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

#### 4.4. Procédure

a) Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Si le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 4.2, la durée, lieu, dates et heures de l'action de formation au moins 3 mois avant la date du début de l'action de formation.

Dans un délai de 15 jours au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord, y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 21 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. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonné à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

*b) Si la période de professionnalisation intervient 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, son lieu, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 21 jours pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

*c) Demande de prise en charge, conditions d'un éventuel refus, délai de réponse de l'OPCA*

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée 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) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé 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 ;
- insuffisance des 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 requis.

#### 4.5. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant, à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés, et à 70 heures pour celles d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Pour les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, la durée minimale de la formation reçue dans le cadre d'une période de professionnalisation est fixée à 80 heures.

Est fixée à 120 heures la durée minimale des périodes de professionnalisation prises en compte pour ouvrir droit aux versements au titre de la péréquation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

#### 4.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

La participation financière de l'OPCA 3+, pour les secteurs des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes, est déterminée sur la base des forfaits horaires suivants :

- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement ;
- 15 € pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes.

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

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

#### 4.7. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation.

### Article 5

#### *Dispositions relatives à la fonction tutorale*

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en périodes de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. A cet égard, le tuteur devra avoir une classification supérieure à celle visée par le salarié en formation. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés qui manifesteront le souhait de s'inscrire dans la démarche tutorale.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront tenus informés des salariés choisis comme tuteurs.

#### 5.1. Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

#### 5.2. Conditions d'exercice de la fonction de tuteur

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en instituant par négociation d'entreprise, par exemple, une prime de tutorat, des congés, etc.

### 5.3. Prise en charge financière

Il est décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA 3+, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liées à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Etant entendu que l'OPCA compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes à ce jour :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1, à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (code du travail, art. D. 6332-91 modifié) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

## Article 6

### *Dispositions relatives au droit individuel à la formation*

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

#### 6.1. Principe

Tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures. Pour le salarié à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui justifiaient, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise qui les emploie ont bénéficié, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, du DIF à hauteur de 20 heures.

Pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée à temps plein, au cours de l'année 2004, leur DIF a été calculé, au 1<sup>er</sup> janvier 2005, *pro rata temporis*.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé *pro rata temporis* dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

#### 6.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

#### 6.3. Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce 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.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures dans la limite de 120 heures, s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

Un salarié à temps partiel peut utiliser son droit individuel à la formation pour une durée supérieure au nombre d'heures acquis par lui au cours de l'année en cours, s'il a cumulé au cours des années précédentes dans la limite de 120 heures, sans limitation de nombre d'années, un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation.

#### 6.4. Utilisation du droit individuel à la formation

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur sur la formation souhaitée, sa durée, les dates et heures de l'action de formation.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation conformément aux modalités du présent accord ; l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

##### Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit.

L'accord écrit 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.

Le document écrit est transmis à l'OPCA 3+ qui vérifie les droits acquis par le salarié et la conformité de l'action de formation aux orientations prioritaires définies à l'article 6.5. L'OPCA 3+ 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.

Le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Après accord entre le salarié et son employeur, les heures liées au droit individuel à la formation peuvent se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées par décret.

##### 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 pendant 2 années civiles consécutives, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation pour demander la prise en charge de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis pour la prise en charge par ledit organisme.

#### 6.5. Actions de formation prioritaires au titre du droit individuel de formation

Les organisations signataires décident de retenir 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 existant dans les différents secteurs entrant dans le champ d'application de l'accord.



Sont également prioritaires :

- les actions de formation permettant au salarié de découvrir ou maîtriser les nouvelles technologies ou une ou plusieurs langues ;
- les actions de formation correspondant à une reconnaissance professionnelle paritaire ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNE.

Peuvent également être prioritaires les actions de bilan de compétences et les actions de validation des acquis de l'expérience répondant aux critères ci-dessus.

#### 6.6. Durée minimale du DIF

L'action de formation demandée par le salarié ne pourra pas être d'une durée inférieure à 7 heures consécutives.

Le bilan de compétences ou la VAE demandé par le salarié ne pourra pas être d'une durée inférieure à 7 heures.

#### 6.7. Prise en charge du droit individuel à la formation

Le DIF peut être financé, selon les dispositions de l'accord du 26 octobre 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, par le 0,5 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et par le 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés pour des actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle à l'article 6.5 du présent accord.

A cet effet, l'OPCA 3+ aura pour mission d'assurer :

- la gestion mutualisée des fonds correspondant aux contributions affectées au droit individuel à la formation ;
- la prise en charge des actions au titre du DIF conformément aux modalités définies dans le présent accord, et ce dans la limite des fonds collectés et disponibles.

#### 6.8. Utilisation du droit individuel à la formation au moment de la rupture de son contrat de travail

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,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur informe l'OPCA 3+ des contributions du droit individuel à la formation.

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.

Cette lettre indiquera également 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.

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.

#### 6.9. Portabilité du droit individuel à la formation après la rupture de son contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le

salarié qui en fait la demande peut utiliser ses heures de DIF non utilisées (pendant l'exécution de son contrat de travail ou au moment de la rupture) :

- chez son nouvel employeur au cours des 2 années suivant son embauche ;
- pendant sa période de chômage.

#### 6.9.1. Utilisation du DIF chez le nouvel employeur

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur, les heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur peuvent être utilisées au cours des 2 années suivant son embauche.

Le salarié peut utiliser son DIF dans les conditions suivantes :

- après accord de l'employeur, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation ;
- même sans l'accord de l'employeur, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités de branche.

Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation de formation n'est pas due.

Lorsque la formation est prise en charge, elle l'est par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret.

#### 6.9.2. Utilisation pendant une période de chômage

Si le salarié dont le contrat de travail a été rompu n'a pas retrouvé d'emploi, il peut demander à bénéficier de ses heures de DIF pour réaliser une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. La mobilisation de la somme se fait en priorité pendant la période de prise en charge par Pôle emploi. Cette utilisation se fait en accord avec le référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

L'OPCA compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle le demandeur d'emploi a acquis ses droits à DIF.

#### 6.10. Rôle du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en œuvre du droit individuel à la formation.

### **Article 7**

#### *Rôle de la section professionnelle de l'OPCA 3+ pour les différentes formations*

##### 7.1. Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA 3+ et gérée par la section professionnelle paritaire bois et ameublement.

##### 7.2. Missions de la section

La section professionnelle paritaire de l'OPCA 3+ a pour rôle les actions définies par l'accord du 29 juin 2010, portant création de l'OPCA 3+ et de ses statuts et son règlement intérieur, à savoir notamment :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les commissions paritaires professionnelles compétentes (CPNE, CPNF) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;



- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- gérer, conformément aux dispositions des accords de branche, les contributions visées à l'article 4.10 dudit accord dans le cadre de comptes distincts correspondant aux diverses contributions relevant de son champ professionnel ;
- se prononcer, conformément à l'article L. 6332-16 du code du travail, sur le financement des centres de formation d'apprentis.

## **Article 8**

### *Dispositions diverses*

#### 8.1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Il s'appliquera aux contributions dues à compter du 28 février 2012. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

#### 8.2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

#### 8.3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

#### 8.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### 8.5. Adhésion

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

#### 8.6. Force obligatoire

Les accords d'entreprise, signés postérieurement au dépôt du présent accord et ayant le même objet, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et le cas échéant de ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

#### 8.7. Etat des lieux et négociations à venir

Les organisations signataires s'engagent à faire un état des lieux à la suite du présent accord sur les sujets suivants :

- entretien professionnel ;
- bilan de compétences ;
- passeport formation ;
- VAE.

En fonction de cet état des lieux, des négociations seront ou non engagées sur lesdits sujets.

Fait à Paris, le 15 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FIBC ;

UFME.

**Syndicats de salariés :**

FG FO ;

FNCB CFDT.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 914. – MÉTALLURGIE  
(Ain)**

**(1<sup>er</sup> décembre 1976)**

(Etendue par arrêté du 5 juin 1981,  
*Journal officiel* du 12 juin 1981)

**ACCORD DU 12 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250566M

IDCC : 914

Entre :

La CSIM de l'Ain,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Taux effectifs garantis annuels à partir de 2012*

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à partir de l'année 2012 (art. 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé, conformément aux accords nationaux, que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Le présent accord se substitue à l'accord du 25 février 2010.

Les parties signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer dans l'hypothèse où le Smic, base 151,67 heures (égal à 16 780 € annuel au 1<sup>er</sup> janvier 2012), dépasserait, au cours de l'année 2012, le montant annuel du TEG du coefficient 140 fixé à 16 873 € par le présent accord.

## **Article 2**

*RMH au 1<sup>er</sup> mars 2012*

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,52 € à compter du mois de mars 2012 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification à l'exception des coefficients des niveaux I et II qui bénéficient d'une courbe de raccordement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

## **Article 3**

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,30 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2012.

## **Article 4**

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du même code. L'extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie.

Fait à Péronnas, le 12 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Taux effectifs garantis applicables en 2012

Valeur du point sur la base de 35 heures : 4,52 €.

Prime de panier : 6,30 €.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TEG
140	16 873
145	16 873
155	16 926
170	17 064
180	17 189
190	17 314
215	17 625
225	17 995
240	19 155
255	20 322
270	20 981
285	22 397
305	23 649
335	25 855
365	28 147
395	30 411

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012

Base hebdomadaire de 35 heures.

Base de calcul des primes d'ancienneté.

Valeur du point : 4,52 €.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (+ 5 %)	AGENTS de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS et techniciens
V	3	395		1 911,80	1 785,40
	3	365		1 766,60	1 649,80
	2	335		1 621,40	1 514,20
	1	305		1 476,20	1 378,60

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIFS et techniciens
IV	3	285	TA4	1 353,75	1 379,40	1 288,20
	2	270	TA3	1 282,50		1 220,40
	1	255	TA2	1 211,25		1 152,60
III	3	240	TA1	1 140,00	1 161,60	1 084,80
	2	225				1 017,00
	1	215	P3	1 021,25		971,80
II	3	190	P2	932,90		889,20
	2	180				842,40
	1	170	P1	834,70		795,60
I	3	155	O3	761,05		725,40
	2	145	O2	711,95		678,60
	1	140	O1	687,40		655,20

## Barèmes des primes d'ancienneté pour l'année 2012

Valeur du point : 4,52 €.

### Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANTS MENSUELS DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 353,75	40,61	54,15	67,69	81,23	94,76	108,30	121,84	135,38	148,91	162,45	175,99	189,53	203,06
	2	270	1 282,50	38,48	51,30	64,13	76,95	89,78	102,60	115,43	128,25	141,08	153,90	166,73	179,55	192,38
	1	255	1 211,25	36,34	48,45	60,56	72,68	84,79	96,90	109,01	121,13	133,24	145,35	157,46	169,58	181,69
III	3	240	1 140,00	34,20	45,60	57,00	68,40	79,80	91,20	102,60	114,00	125,40	136,80	148,20	159,60	171,00
	1	215	1 021,25	30,64	40,85	51,06	61,28	71,49	81,70	91,91	102,13	112,34	122,55	132,76	142,98	153,19
II	3	190	932,90	27,99	37,32	46,65	55,97	65,30	74,63	83,96	93,29	102,62	111,95	121,28	130,61	139,94
	1	170	834,70	25,04	33,39	41,74	50,08	58,43	66,78	75,12	83,47	91,82	100,16	108,51	116,86	125,21
I	3	155	761,05	22,83	30,44	38,05	45,66	53,27	60,88	68,49	76,11	83,72	91,33	98,94	106,55	114,16
	2	145	711,95	21,36	28,48	35,60	42,72	49,84	56,96	64,08	71,20	78,31	85,43	92,55	99,67	106,79
	1	140	687,40	20,62	27,50	34,37	41,24	48,12	54,99	61,87	68,74	75,61	82,49	89,36	96,24	103,11

*Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANTS MENSUELS DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 911,80	57,35	76,47	95,59	114,71	133,83	152,94	172,06	191,18	210,30	229,42	248,53	267,65	286,77
	3	365	1 766,60	53,00	70,66	88,33	106,00	123,66	141,33	158,99	176,66	194,33	211,99	229,66	247,32	264,99
	2	335	1 621,40	48,64	64,86	81,07	97,28	113,50	129,71	145,93	162,14	178,35	194,57	210,78	227,00	243,21
	1	305	1 476,20	44,29	59,05	73,81	88,57	103,33	118,10	132,86	147,62	162,38	177,14	191,91	206,67	221,43
IV	3	285	1 379,40	41,38	55,18	68,97	82,76	96,56	110,35	124,15	137,94	151,73	165,53	179,32	193,12	206,91
	1	255	1 234,20	37,03	49,37	61,71	74,05	86,39	98,74	111,08	123,42	135,76	148,10	160,45	172,79	185,13
III	3	240	1 161,60	34,85	46,46	58,08	69,70	81,31	92,93	104,54	116,16	127,78	139,39	151,01	162,62	174,24
	1	215	1 040,60	31,22	41,62	52,03	62,44	72,84	83,25	93,65	104,06	114,47	124,87	135,28	145,68	156,09



NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANTS MENSUELS DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 785,40	53,56	71,42	89,27	107,12	124,98	142,83	160,69	178,54	196,39	214,25	232,10	249,96	267,81
	3	365	1 649,80	49,49	65,99	82,49	98,99	115,49	131,98	148,48	164,98	181,48	197,98	214,47	230,97	247,47
	2	335	1 514,20	45,43	60,57	75,71	90,85	105,99	121,14	136,28	151,42	166,56	181,70	196,85	211,99	227,13
	1	305	1 378,60	41,36	55,14	68,93	82,72	96,50	110,29	124,07	137,86	151,65	165,43	179,22	193,00	206,79
IV	3	285	1 288,20	38,65	51,53	64,41	77,29	90,17	103,06	115,94	128,82	141,70	154,58	167,47	180,35	193,23
	2	270	1 220,40	36,61	48,82	61,02	73,22	85,43	97,63	109,84	122,04	134,24	146,45	158,65	170,86	183,06
	1	255	1 152,60	34,58	46,10	57,63	69,16	80,68	92,21	103,73	115,26	126,79	138,31	149,84	161,36	172,89
III	3	240	1 084,80	32,54	43,39	54,24	65,09	75,94	86,78	97,63	108,48	119,33	130,18	141,02	151,87	162,72
	2	225	1 017,00	30,51	40,68	50,85	61,02	71,19	81,36	91,53	101,70	111,87	122,04	132,21	142,38	152,55
	1	215	971,80	29,15	38,87	48,59	58,31	68,03	77,74	87,46	97,18	106,90	116,62	126,33	136,05	145,77
II	3	190	889,20	26,68	35,57	44,46	53,35	62,24	71,14	80,03	88,92	97,81	106,70	115,60	124,49	133,38
	3	180	842,40	25,27	33,70	42,12	50,54	58,97	67,39	75,82	84,24	92,66	101,09	109,51	117,94	126,36
	1	170	795,60	23,87	31,82	39,78	47,74	55,69	63,65	71,60	79,56	87,52	95,47	103,43	111,38	119,34
I	3	155	725,40	21,76	29,02	36,27	43,52	50,78	58,03	65,29	72,54	79,79	87,05	94,30	101,56	108,81
	2	145	678,60	20,36	27,14	33,93	40,72	47,50	54,29	61,07	67,86	74,65	81,43	88,22	95,00	101,79
	1	140	655,20	19,66	26,21	32,76	39,31	45,86	52,42	58,97	65,52	72,07	78,62	85,18	91,73	98,28

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Eure-et-Loir)**  
**(27 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

---

**ACCORD DU 9 MARS 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES**  
**POUR L'ANNÉE 2012**  
NOR : ASET1250568M  
IDCC : 984

---

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, les rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2012 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint.

Le barème est établi sur la base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de 3 tableaux :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

**Article 2**

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en

cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paie du premier mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

### **Article 3**

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

### **Article 4**

Le présent avenant se substitue au document portant sur le même objet en date du 11 mars 2011.

Fait à Chartres, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2012

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS		AGENTS de maîtrise d'atelier	
I	1	140	16 800	O1	16 853		
	2	145	16 874	O2	16 930		
	3	155	16 946	O3	17 034		
II	1	170	17 051	P1	17 271		
	2	180	17 198				
	3	190	17 334	P2	17 817		
III	1	215	17 500	P3	18 216	AM1	18 350
	2	225	17 700				
	3	240	18 100	TA1	18 820	AM2	19 064
IV	1	255	18 677	TA2	19 500	AM3	19 880
	2	270	19 438	TA3	20 471		
	3	285	20 539	TA4	21 586	AM4	21 890
V	1	305	21 863			AM5	23 474
	2	335	23 872			AM6	25 792
	3	365	26 092			AM7	27 872
	3	395	28 190			AM7	30 206

**Convention collective départementale**

**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

**(Eure-et-Loir)**

**(27 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

**ACCORD DU 9 MARS 2012**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250567M

IDCC : 984

Entre :

L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2012, la valeur du point mensuel est fixée à 4,92 €, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant :

- à l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des administratifs et techniciens - agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier) ;
- à l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des ouvriers ;
- à l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier.

**Article 2**

La rémunération minimale hiérarchique comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

### **Article 3**

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2232-5 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE A

### Barème des salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> mai 2012

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,920 €.

*Administratifs et techniciens, agents de maîtrise  
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	SALAIRE
V	3	395	1 943,40
	3	365	1 795,80
	2	335	1 648,20
	1	305	1 500,60
IV	3	285	1 402,20
	2	270	1 328,40
	1	255	1 254,60
III	3	240	1 180,80
	2	225	1 107,00
	1	215	1 057,80
II	3	190	934,80
	2	180	885,60
	1	170	836,40
I	3	155	762,60
	2	145	713,40
	1	140	688,80

## ANNEXE B

### Barème des salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> mai 2012

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,920 €.

#### Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	SALAIRE
IV	3	285	TA4	1 472,31
	2	270	TA3	1 394,82
	1	255	TA2	1 317,33
III	3	240	TA1	1 239,84
	1	215	P3	1 110,69
II	3	190	P2	981,54
	1	170	P1	878,22
I	3	155	O3	800,73
	2	145	O2	749,07
	1	140	O3	723,24

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.



## ANNEXE C

### Barème des salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> mai 2012

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,920 €.

*Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	CATÉGORIE	SALAIRE
V	3	395	AM7	2 079,44
	3	365	AM7	1 921,51
	2	335	AM6	1 763,57
	1	305	AM5	1 605,64
IV	3	285	AM4	1 500,35
	1	255	AM3	1 342,42
III	3	240	AM2	1 263,46
	1	215	AM1	1 131,85

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Eure-et-Loir)**  
**(27 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

---

**ACCORD DU 9 MARS 2012**  
**RELATIF À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE 2012**  
NOR : ASET1250569M  
IDCC : 984

---

Entre :  
L'UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et  
La CFDT ;  
La CGT-FO ;  
La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2012, l'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » est fixée à 6,74 €.

**Article 2**

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2232-5 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM d'Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

**Article 3**

Le présent avenant se substitue au document portant sur le même objet en date du 29 janvier 2010.  
Fait à Chartres, le 9 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3126

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 54. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(OETAM)**  
**(Région parisienne)**

---

**ACCORD DU 16 MARS 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250574M  
IDCC : 54

Entre :

Le GIM région parisienne,

D'une part, et

La CFTC métallurgie ;

La CGT-FO métallurgie ;

Le SMIDEF CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2012 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2012.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2012, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

## **Article 2**

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est portée à 4,92897 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Les salaires minimaux hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Un barème, exprimé en euros, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois, est annexé au présent avenant. Il tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers prévues à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier prévues à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Les salaires minimaux hiérarchiques comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## **Article 3**

L'indemnité de panier prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,60679 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## **Article 4**

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 16 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème de taux garantis annuels applicable pour l'année 2012

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

*(En euros.)*

NIV.	COEF.	ÉCH.	ADM. et techniciens	AGENTS de maîtrise (sauf AM d'atelier)		OUVRIERS		AGENTS de maîtrise d'atelier	
I	140	1	17 062			O1	17 062		
	145	2	17 082			O2	17 105		
	155	3	17 105			O3	17 226		
II	170	1	17 126			P1	17 254		
	180	2	17 152						
	190	3	17 182			P2	17 346		
III	215	1	17 787	AM1	17 787	P3	18 675	AM1	19 032
	225	2	18 586						
	240	3	19 785	AM2	19 785	TA1	20 773	AM2	21 170
IV	255	1	20 809	AM3	20 809	TA2	21 849	AM3	22 266
	270	2	22 038			TA3	23 139		
	285	3	23 269	AM4	23 269	TA4	24 432	AM4	24 898
V	305	1	24 755	AM5	24 755			AM5	26 488
	335	2	27 180	AM6	27 180			AM6	29 081
	365	3	29 446	AM7	29 446			AM7	31 508
	395	3	31 896	AM7	31 896			AM7	34 130

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012**

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures,  
applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf AM d'atelier)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	690,06	20,70	27,60	34,50	41,40	48,30	55,20	62,11	69,01	75,91	82,81	89,71	96,61	103,51
	2	145	714,70	21,44	28,59	35,74	42,88	50,03	57,18	64,32	71,47	78,62	85,76	92,91	100,06	107,21
	3	155	763,99	22,92	30,56	38,20	45,84	53,48	61,12	68,76	76,40	84,04	91,68	99,32	106,96	114,60
II	1	170	837,92	25,14	33,52	41,90	50,28	58,65	67,03	75,41	83,79	92,17	100,55	108,93	117,31	125,69
	2	180	887,21	26,62	35,49	44,36	53,23	62,10	70,98	79,85	88,72	97,59	106,47	115,34	124,21	133,08
	3	190	936,50	28,10	37,46	46,83	56,19	65,56	74,92	84,29	93,65	103,02	112,38	121,75	131,11	140,48
III	1	215	1 059,73	31,79	42,39	52,99	63,58	74,18	84,78	95,38	105,97	116,57	127,17	137,76	148,36	158,96
	2	225	1 109,02	33,27	44,36	55,45	66,54	77,63	88,72	99,81	110,90	121,99	133,08	144,17	155,26	166,35
	3	240	1 182,95	35,49	47,32	59,15	70,98	82,81	94,64	106,47	118,30	130,12	141,95	153,78	165,61	177,44
IV	1	255	1 256,89	37,71	50,28	62,84	75,41	87,98	100,55	113,12	125,69	138,26	150,83	163,40	175,96	188,53
	2	270	1 330,82	39,92	53,23	66,54	79,85	93,16	106,47	119,77	133,08	146,39	159,70	173,01	186,31	199,62
	3	285	1 404,76	42,14	56,19	70,24	84,29	98,33	112,38	126,43	140,48	154,52	168,57	182,62	196,67	210,71
V	1	305	1 503,34	45,10	60,13	75,17	90,20	105,23	120,27	135,30	150,33	165,37	180,40	195,43	210,47	225,50
	2	335	1 651,20	49,54	66,05	82,56	99,07	115,58	132,10	148,61	165,12	181,63	198,14	214,66	231,17	247,68
	3	365	1 799,07	53,97	71,96	89,95	107,94	125,93	143,93	161,92	179,91	197,90	215,89	233,88	251,87	269,86
	3	395	1 946,94	58,41	77,88	97,35	116,82	136,29	155,76	175,22	194,69	214,16	233,63	253,10	272,57	292,04

*Ouvriers*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	724,56	21,74	28,98	36,23	43,47	50,72	57,96	65,21	72,46	79,70	86,95	94,19	101,44	108,68
	2	145	750,44	22,51	30,02	37,52	45,03	52,53	60,04	67,54	75,04	82,55	90,05	97,56	105,06	112,57
	3	155	802,19	24,07	32,09	40,11	48,13	56,15	64,18	72,20	80,22	88,24	96,26	104,28	112,31	120,33
II	1	170	879,82	26,39	35,19	43,99	52,79	61,59	70,39	79,18	87,98	96,78	105,58	114,38	123,17	131,97
	3	190	983,33	29,50	39,33	49,17	59,00	68,83	78,67	88,50	98,33	108,17	118,00	127,83	137,67	147,50
III	1	215	1 112,71	33,38	44,51	55,64	66,76	77,89	89,02	100,14	111,27	122,40	133,53	144,65	155,78	166,91
	3	240	1 242,10	37,26	49,68	62,11	74,53	86,95	99,37	111,79	124,21	136,63	149,05	161,47	173,89	186,32
IV	1	255	1 319,73	39,59	52,79	65,99	79,18	92,38	105,58	118,78	131,97	145,17	158,37	171,56	184,76	197,96
	2	270	1 397,36	41,92	55,89	69,87	83,84	97,82	111,79	125,76	139,74	153,71	167,68	181,66	195,63	209,60
	3	285	1 474,99	44,25	59,00	73,75	88,50	103,25	118,00	132,75	147,50	162,25	177,00	191,75	206,50	221,25

*Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE minimal hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 133,91	34,02	45,36	56,70	68,03	79,37	90,71	102,05	113,39	124,73	136,07	147,11	158,75	170,09
	3	240	1 265,76	37,97	50,63	63,29	75,95	88,60	101,26	113,92	126,58	139,23	151,89	164,55	177,21	189,86
IV	1	255	1 344,87	40,35	53,79	67,24	80,69	94,14	107,59	121,04	134,49	147,94	161,38	174,83	188,28	201,73
	3	285	1 503,09	45,09	60,12	75,15	90,19	105,22	120,25	135,28	150,31	165,34	180,37	195,40	210,43	225,46
V	1	305	1 608,57	48,26	64,34	80,43	96,51	112,60	128,69	144,77	160,86	176,94	193,03	209,11	225,20	241,29
	2	335	1 766,79	53,00	70,67	88,34	106,01	123,68	141,34	159,01	176,68	194,35	212,01	229,68	247,35	265,02
	3	365	1 925,01	57,75	77,00	96,25	115,50	134,75	154,00	173,25	192,50	211,75	231,00	250,25	269,50	288,75
	3	395	2 083,23	62,50	83,33	104,16	124,99	145,83	166,66	187,49	208,32	229,16	249,99	270,82	291,65	312,48



Brochure n° 3304

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO**

AVENANT N° 45 DU 13 MARS 2012

RELATIF À LA RETRAITE

NOR : ASET1250581M

IDCC : 2190

PRÉAMBULE

L'article 18 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ajoute un nouvel article au code de la sécurité sociale (art. L. 161-17-2) modifiant l'âge légal d'ouverture du droit à une pension de retraite qui est porté à 62 ans contre 60 ans auparavant.

L'article 26 de cette même loi complète quant à lui les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin » par l'ajout d'un article 31 qui prévoit la possibilité de répartir les effets de l'article 18 susmentionné sur le niveau des provisions prévues en application de l'article 7 de la loi Evin au titre des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion conclus au plus tard le 10 novembre 2010 sur une période de 6 ans à compter des comptes établis au titre de l'exercice 2010. Ces mesures ont des conséquences directes sur le financement des régimes de prévoyance.

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations actuels du régime de prévoyance de la branche professionnelle des missions locales afin de tenir compte de l'impact financier des mesures instaurées par la loi précitée tant pour le passé que pour l'avenir.

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

*Modification de la convention collective nationale  
des missions locales et PAIO*

L'article 4.2.10 « Taux de cotisation » du titre IV de la convention collective des missions locales et PAIO est désormais rédigé comme suit :

« Article 4.2.10

*Taux de cotisation*

*(Supprimé et modifié par l'avenant n°13 du 8 juillet 2003)*

*(Modifié par l'avenant n° 27 du 1<sup>er</sup> mars 2007)*

Le taux global de cotisation, en contrepartie des garanties, est fixé à 2,15 % de la tranche A et 3,39 % des tranches B et C.

La cotisation afférente à la garantie maintien de salaire (0,53 % TA et 1,25 % TB et TC) est à la charge exclusive des employeurs.

La cotisation afférente à la garantie incapacité de travail est à la charge exclusive des salariés à l'exclusion de la tranche A pour les cadres traitée ci-après.

La cotisation restant à charge (1,62 % TA et 2,14 % TB et TC) est répartie, globalement, à hauteur de 60 % à la charge de l'employeur (0,97 % TA et 1,28 % TB et TC) et de 40 % à la charge du salarié (0,66 % TA et 0,86 % TB et TC) selon les clés de répartition qui suivent et à l'exception de la cotisation de 1,62 % sur la TA pour le personnel bénéficiaire de la convention collective nationale de 1947 qui est à la charge exclusive des employeurs.

### Taux applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

(En pourcentage.)

	COTISATION GLOBALE		COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS		COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS			
	Maintenance de salaire non-cadres et cadres		Maintenance de salaire non-cadres		Maintenance de salaire non-cadres		Maintenance de salaire cadres	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
Maintenance de salaire	0,53	1,25			0,53	1,25	0,53	1,25
	Prévoyance non-cadres et cadres		Prévoyance non-cadres		Prévoyance non-cadres		Prévoyance cadres	
	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC	TA	TB et TC
	0,38	0,38	0,01	0,01	0,37	0,37	0,38	0,37
Décès	0,17	0,17	0,01	0,01	0,16	0,16	0,17	0,16
Rente éducation OCIRP	0,12	0,12	0,01	0,01	0,11	0,11	0,12	0,11
Rente de conjoint OCIRP	0,61	0,81	0,61	0,81	0,00	0,00	0,61	0,00
Incapacité de travail	0,34	0,66	0,01	0,02	0,33	0,64	0,34	0,64
Invalidité	1,62	2,14	0,65	0,86	0,97	1,28	1,62	1,28
Sous-total (prévoyance)	2,15	3,39	0,65	0,86	1,50	2,53	2,15	2,53
Cotisation totale (prévoyance et maintien de salaire)								

En application des dispositions de l'article 26 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les taux de cotisations mentionnés ci-dessus seront appelés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 et ce jusqu'au 31 décembre 2015 à hauteur de :

(Voir tableau page suivante.)

# Taux transitoires applicables entre le 1<sup>er</sup> avril 2012 et le 31 décembre 2015

(En pourcentage.)

	COTISATION GLOBALE			COTISATION À LA CHARGE DES SALARIÉS			COTISATION À LA CHARGE DES EMPLOYEURS			
	Maintenance de salaire non-cadres et cadres		Maintenance de salaire non-cadres	Maintenance de salaire cadres		Maintenance de salaire non-cadres	Maintenance de salaire cadres			
	TA	TB et TC		TA	TB et TC		TA	TB et TC	TA	TB et TC
Maintenance de salaire	0,56	1,28					0,56	1,28	0,56	1,28
	Prévoyance non-cadres et cadres		Prévoyance non-cadres	Prévoyance cadres		Prévoyance non-cadres	Prévoyance cadres			
	TA	TB et TC		TA	TB et TC		TA	TB et TC	TA	TB et TC
	0,39	0,39			0,02		0,37	0,37	0,39	0,37
Décès	0,17	0,17			0,01		0,16	0,16	0,17	0,16
Rente éducation OCIRP	0,12	0,12			0,01		0,11	0,11	0,12	0,11
Rente de conjoint OCIRP	0,64	0,84			0,84		0,00	0,00	0,64	0,00
Incapacité de travail	0,41	0,73			0,02		0,40	0,71	0,41	0,71
Invalidité	1,73	2,25			0,90		1,04	1,35	1,73	1,35
Sous-total (prévoyance)	2,29	3,53			0,90		1,60	2,63	2,29	2,63
Cotisation totale (prévoyance et maintien de salaire)										

## **Article 2**

### *Extension*

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

## **Article 3**

### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> avril 2012.

Fait à Paris, 13 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNML.

#### **Syndicats de salariés :**

FFASS CFE-CGC ;

FNAS CGT-FO ;

FNPOS CGT ;

SYNAMI CFDT ;

FPSE CFTC.

Brochure n° 3084

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

ACCORD DU 16 FÉVRIER 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250587M

IDCC : 1431

Entre :

L'UDO ;

Le SYNOPE,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
110	1 428
115	1 438
130	1 448
140	1 456
150	1 459
160	1 462
170	1 474
180	1 497
190	1 523
195	1 571
200	1 622

COEFFICIENT	MONTANT
210	1 675
220	1 722
230	1 776
240	1 861
250	1 944
280	2 124
300	2 296
330	2 460
350	2 678
380	3 034

### Article 2

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants des majorations pour diplômes restent inchangés et sont les suivants :

(En euros.)

DIPLÔME	MAJORATION
CAP *	45
BEP *	89
BP *	133
BTS *	133
CQP technique / CQP commerce	51
(*) Non cumulable.	

### Article 3

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du vendredi 17 février 2012 au vendredi 2 mars 2012 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 16 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES**  
**DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

---

AVENANT N° 10 DU 8 FÉVRIER 2012  
À L'ACCORD DU 13 AOÛT 1999 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250580M  
IDCC : 2098

---

Entre :

L'ANCR ;

Le SNPR ;

La FIGEC ;

Le SIST ;

Le SYNAPHE ;

Le SP2C ;

Le SNPA ;

Le SORAP,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 3.2.1 de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 relatif au personnel concerné par la garantie invalidité, initialement rédigé comme suit :

« Tout salarié ayant 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

est modifié comme suit :

« Tout salarié quelle que soit son ancienneté. »

La suppression de cette condition est effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.



## **Article 2**

L'article 3.6.2 de l'accord de prévoyance du 13 août 1999 relatif à la définition de la garantie de la rente de conjoint, initialement rédigé comme suit :

« En cas de décès, avant son départ à la retraite ou son 65<sup>e</sup> anniversaire, une rente viagère est versée au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut. »

est modifié et complété d'un alinéa comme suit :

« En cas de décès, avant son départ à la retraite ou son 65<sup>e</sup> anniversaire, une rente viagère est versée au profit du conjoint survivant dont le montant est fixé à 15 % du salaire annuel brut.

En tout état de cause et en cas de décès avant son départ à la retraite ou son 65<sup>e</sup> anniversaire, une rente viagère plancher est versée au profit du conjoint survivant à hauteur de 1 500 € par an pour toutes les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012. »

Ce montant sera applicable pour toutes les rentes versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, s'agissant des sinistres déjà intervenus ou des sinistres à venir.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant prend effet pour l'ensemble des entreprises de la branche à compter des échéances susvisées. Il sera déposé aux services du ministère en vue de son extension, ainsi qu'au greffe du CPH de Paris.

Fait à Paris, le 8 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ**  
**ET SERVICES ASSOCIÉS**

---

**ACCORD DU 14 MARS 2012**  
**RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

NOR : ASET1250588M  
IDCC : 3043

---

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires prennent acte de l'écart existant entre le salaire moyen des femmes et des hommes (environ un tiers plus faible pour les femmes par rapport aux hommes en 2010) et qui s'explique notamment par un taux significatif de féminisation dans les emplois les moins qualifiés (74 % pour les AS et 84 % d'employées en 2010) et par un taux important de salariées occupant un temps partiel.

Forts de ce constat, et visant :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- le décret du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

les signataires affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

La branche se fixe comme objectif, afin de réduire les écarts salariaux, d'augmenter la part des femmes dans la population des agents qualifiés, très qualifiés, des maîtrises et des cadres et de favoriser l'accès aux femmes et aux hommes à des postes à temps partiel en fonction de leurs souhaits motivés par des considérations d'ordre familial et/ou personnel.

Les parties signataires soulignent qu'une telle politique d'égalité professionnelle de la branche nécessite l'engagement des entreprises à travers leur dirigeant et de la hiérarchie.

Pour compléter les données de la branche, les partenaires sociaux sollicitent de l'observatoire des métiers et des qualifications via la CPNEFP de la branche, une étude qualitative et quantitative sur l'égalité entre les femmes et les hommes dont le cahier des charges sera défini par un groupe de travail paritaire qui se réunira au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2012.

Les partenaires sociaux décident de se réunir à l'issue de cette étude pour apprécier les éventuelles modifications des présentes dispositions.

Il est rappelé que, selon les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés sont passibles d'une pénalité financière d'un montant maximum égal à 1 % de la masse salariale lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action. Ce plan d'action doit être intégré soit dans le rapport annuel sur la situation économique (entreprises de moins de 300 salariés), soit dans le rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes (entreprises de 300 salariés et plus).

L'accord collectif ou le plan d'action doit fixer les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre sur au moins deux des domaines suivants pour les entreprises de moins de 300 salariés et trois de ces domaines pour les entreprises de 300 salariés et plus : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés.

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

### *Bilans et rapports effectués par les entreprises et rôle des institutions représentatives du personnel (IRP)*

Les partenaires sociaux rappellent que dans les entreprises de moins de 300 salariés et de plus de 50 salariés, un rapport sur la situation économique de l'entreprise doit être soumis annuellement pour avis au comité d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur soumet dans les délais légaux pour avis chaque année au comité d'entreprise un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Ces rapports comportent une analyse chiffrée permettant d'apprécier pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale (art. R. 2323-9).

Les rapports, en plus de l'analyse chiffrée, devront désormais intégrer le plan d'action ou les dispositions de l'accord en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en précisant les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle et les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés, avec une définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre et une évaluation de leur coût et leur échéancier.

Devront également être prévus dans la synthèse du plan d'action ou des dispositions de l'accord, au minimum des indicateurs sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport : au salaire médian ou au salaire moyen ; à la durée moyenne entre deux promotions et à l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles (art. L. 2323-57 et L. 2323-47).

Conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, dans les entreprises de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise (CE) doit constituer une commission de l'égalité professionnelle qui a pour rôle notamment de préparer les délibérations du CE sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise.

## **Article 2**

### *Egalité salariale*

### **Article 2.1**

#### *Principes*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunéra-

tion entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités résultant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

## **Article 2.2**

### *Correction des écarts*

L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est mentionné que les entreprises soumises à la négociation obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations sur les salaires.

L'employeur procédera à une comparaison des rémunérations et prendra, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

## **Article 3**

### *Recrutement*

Les entreprises veilleront à respecter l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Il est souligné que le libellé des postes doit être non discriminant.

## **Article 4**

### *Egalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les signataires affirment que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle participe au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

Les entreprises veilleront à respecter un accès égal à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel. Cette égalité doit exister tant en termes de nombre d'heures de formation qu'en termes de niveau de formation.

Afin de développer l'accès à la formation professionnelle des salariés en prenant en compte notamment les contraintes familiales des salariés et afin de promouvoir des actions de formations qualifiantes et/ou diplômantes, les parties signataires définissent les axes de progrès suivants :

- la prise en compte dans l'organisation de la formation des situations de cumul d'emplois des salariés à temps partiel et la mise en place de formations modulaires, fragmentées et de courte durée ;

- l’incitation au recours à la formation à distance ;
- la réduction des déplacements pour prendre en considération les contraintes liées à la parentalité (garde d’enfants...).

L’engagement de prendre en compte les particularités de l’organisation des chantiers et du phénomène multi-employeurs figure dans l’accord du 4 novembre 2010 sur la formation professionnelle (art. 5.2.26 « La formation des salariés multi-employeurs » ; art. 5.2.27 « La formation des salariés à temps partiel et œuvrant sur plusieurs sites »).

Les partenaires sociaux s’attacheront à mettre en place des actions à mener en vue de favoriser l’accès des femmes à certains métiers techniques, traditionnellement masculin et inversement. Ainsi, afin de réduire les inégalités d’accès à la formation et à la qualification, les femmes agents de service sont désignées comme public prioritaire majeur de la branche dans l’accord de branche du 4 novembre 2010.

Il est mis en place, dans l’accord sur la formation professionnelle, un dispositif d’acquisition des compétences clés à acquérir dans la perspective de permettre l’évolution professionnelle des femmes et des hommes, notamment au niveau de la classification agent de service.

Les entreprises vérifieront que les formations en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF ou qui impliquent un éloignement prolongé du domicile ne pénalisent pas les salariés en charge de famille.

Afin d’assurer au mieux la mixité dans l’accès à la formation, toute décision de refus ou de report de formation (CIF, DIF, congé de bilan de compétences...) devra être motivée.

Les signataires rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d’absence du salarié pour congé de maternité, d’adoption, de présence parentale, de soutien familial, pour congé parental d’éducation est intégralement prise en compte.

Par ailleurs, l’encadrement sera sensibilisé sur la question de l’égalité professionnelle concernant l’évolution professionnelle des femmes et des hommes.

Enfin, les parties attirent l’attention des entreprises sur le fait que l’application de l’accord du 29 mars 1990 (art. 7 de la convention collective nationale du 26 juillet 2011) ne doit pas être un obstacle au départ en formation des salariés dans l’entreprise.

## Article 5

### *Déroulement de carrière et égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes*

Les entreprises veilleront à ce que le temps partiel ne soit pas un obstacle à l’évolution de la carrière professionnelle. Il en est de même pour les congés liés à la parentalité qui ne doivent en aucun cas constituer un handicap.

Afin de faciliter leur reprise de travail après un congé parental d’éducation, les salariés seront prioritaires pour accéder aux actions de formation. Par ailleurs, après un départ en congé de maternité ou en congé parental d’éducation, un entretien individuel sera accordé, dans un délai raisonnable, à la demande du salarié concerné dans la perspective notamment d’une formation de remise à niveau.

Les entreprises mettront en œuvre les mesures permettant à l’ensemble des salariés d’avoir une meilleure connaissance de la diversité des métiers, élargissant ainsi leurs possibilités d’évolution professionnelle. La branche met à la disposition des entreprises un site et des brochures d’information.

Les entreprises veilleront à ce que l’accès des femmes aux postes où elles sont sous-représentées, surtout sur les postes à responsabilité, permet une représentation la plus équilibrée possible.

## Article 6

### *Travail à temps partiel*

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement de l'entreprise.

Forte du constat que les femmes occupent majoritairement des emplois à temps partiel (données nuancées par le phénomène multi-employeur), la branche se donne pour objectif de privilégier les propositions d'emploi à temps plein et favoriser l'accès des femmes et des hommes à des postes à temps partiel choisi.

Poursuivant cet objectif, les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'accord du 17 octobre 1997 sur le temps partiel. L'article 6.2.5 de la convention collective nationale du 26 juillet 2011 sur la priorité d'accès à un temps plein offre l'opportunité, pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent, d'augmenter leur durée contractuelle du travail, pour une durée déterminée et en fonction des capacités de l'entreprise. La conclusion de ces avenants temporaires, à la demande du salarié, permet d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés à temps partiel tout en leur offrant des garanties sur les modalités de retour aux conditions initiales de travail.

Afin de favoriser cette priorité d'accès à un temps plein, les partenaires sociaux, dans l'accord du 17 octobre 1997 sur le temps partiel, ont instauré le système « des fiches de souhaits » afin de faciliter la prise en compte des demandes des salariés à un complément d'heures choisies ou à un emploi à temps plein. Dans le même sens, il est rappelé que la possibilité d'accès à des compléments d'heures ou à un emploi à temps plein doit être indiquée lors de la conclusion des contrats de travail.

Il est également prévu dans cet accord sur le temps partiel une durée minimale hebdomadaire de travail pour les salariés.

Par ailleurs, les signataires invitent les entreprises à améliorer l'information sur les postes disponibles notamment par voie d'affichage à destination de l'ensemble des salariés à temps partiel et non seulement à l'attention des salariés intéressés. Cette information sera élargie aux institutions représentatives du personnel.

## Article 7

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 8

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Six mois avant l'échéance du terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord et les modifications éventuelles à y apporter.

## Article 9

### *Révision*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

## **Article 10**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Villejuif, le 14 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FEP.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FETS FO ;

SNES CGC.

Brochure n° 3302

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2147. – ENTREPRISES DES SERVICES D'EAU  
ET D'ASSAINISSEMENT**

**AVENANT N° 13 DU 27 FÉVRIER 2012**

**RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE  
PORTANT SUR LES SALAIRES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250565M  
IDCC : 2147

Entre :

La FP2E ;

La FDEL,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFE-CGC ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFDT Interco,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Etant exposé :

A l'issue de la présentation par la FP2E du rapport sur l'activité économique de la branche, et après avoir entendu les propositions des organisations syndicales représentatives, les parties sont convenues, compte tenu de la progression de l'inflation sur 12 mois de date à date en décembre 2011, soit + 2,40 % et de l'engagement pris d'une progression de + 5 % sur 3 ans (au titre de 2009, 2010 et 2011) par la FP2E, les groupes I à VIII inclus sont revalorisés de + 3,90 % (1,5 + 2,4 %).

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

	ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
	Année	%	Année	%	%
	2001	+ 1,6	2002	+ 1,8	+ 0,2
	2002	+ 2,1	2003	+ 2	- 0,1
	2003	+ 1,6	2004	+ 2	+ 0,4
	2004	+ 1,9	2005	+ 2	+ 0,1



	ÉVOLUTION DES PRIX à la consommation (hors tabac)		ÉVOLUTION DES MINIMA de salaires		DIFFÉRENTIEL
	Année	%	Année	%	%
	2005	+ 1,6	2006	-	- 1,6
	2006	+ 1,5	2007	+ 5 (*)	+ 3,5
	2007	+ 2,53	2008	+ 2,53	0
	2008	+ 1	2009	+ 2	+ 1
	2009	+ 0,83	2010	+ 2,33	+ 1,5
	2010	+ 1,69	2011	+ 3,69	+ 2
	2011	+ 2,40	2012	+ 3,90	+ 1,5
Global	+ 20,4		+ 30,8 (**)		+ 10,4
(*) En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes. (**) Le cumul de 30,8 % ne concerne que les groupes I à III.					

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

### *Salaires minimaux*

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 12 de la convention collective sont désormais fixés, au présent avenant n° 13, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE minimum annuel
I	18 642
II	19 320
III	20 595
IV	21 538
V	25 228
VI	32 853
VII	44 981
VIII	53 196

## Article 2

### *Compensation de l'astreinte*

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 4 de la convention collective est revalorisée de 3,90 % et est désormais fixée à 10,77 € par période de 24 heures.

## Article 3

### *Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)*

Lors de la réunion de la commission sociale paritaire de branche du 3 novembre 2011, le rapport final de l'étude confié par l'observatoire prospectif des métiers de la branche au cabinet Bernard Brunles, consultant sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, a été présenté aux membres de la commission qui l'on approuvé.

Les données contenues dans ce rapport d'étude et relatives à l'année 2010 ont permis de constater que les écarts en matière de rémunération d'accès à la formation et de promotion étaient minimes. Leur évolution dans les années à venir fera l'objet d'un suivi de la commission.

#### **Article 4**

##### *Information des organisations syndicales*

A l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec avis réception à toutes les organisations syndicales.

#### **Article 5**

##### *Extension et prise d'effet du présent avenant*

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail au plus tard 10 jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

Cet avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

---

ACCORD DU 31 JANVIER 2012

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

NOR : ASET1250570M

IDCC : 2104

---

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment leur volonté expresse d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes parmi les priorités de la branche du thermalisme.

Elles s'accordent pour reconnaître que la mixité et l'égalité professionnelles constituent des facteurs d'efficacité économique puisque générateurs de cohésion sociale, de diversité et de complémentarité au sein des établissements et des équipes de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions instaurées par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, complétée par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et précisé par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires constatent que les femmes sont représentées à hauteur de 75 % des effectifs de la branche et que par ailleurs, selon les derniers chiffres connus du bilan social, elles représentent 78 % des rémunérations au Smic, 73 % des contrats à temps plein et 62 % des contrats à durée indéterminée.

Les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité professionnelle qui doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le présent accord a pour objet :

- de définir les conditions dans lesquelles des mesures peuvent être adoptées et programmées à l'effet de supprimer les écarts avérés de rémunération entre les femmes et les hommes et, plus généralement, de favoriser l'égalité professionnelle au sein de la branche ;
- d'ores et déjà, et en fonction des éléments connus, de retenir des mesures d'orientation et d'encouragement en faveur d'une dynamique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective du 10 septembre 1999 modifiée par l'avenant n° 3 du 29 février 2000, employant 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe de cette taille, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, l'effectif étant calculé selon l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord de branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension dudit accord, sont couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action répondant aux conditions définies par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010. Il ne pourra pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, décider d'appliquer le présent accord.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE COMPARATIVE DES FEMMES ET DES HOMMES

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

##### *Mobilisation des outils dont dispose la branche*

Dans le but de poser un diagnostic fiable sur la situation professionnelle des femmes et des hommes, les parties décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche.

Il en va ainsi du bilan annuel de branche et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### **Article 2**

##### *Bilan annuel de branche*

Le bilan annuel de branche devra comporter, dans ses composantes principales, des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune d'elles, une comparaison entre les femmes et les hommes.

Les composantes principales sont les suivantes :

##### 1. Effectifs

- répartition de chaque catégorie professionnelle par sexe ;
- répartition des types de contrats par sexe ;
- répartition de l'ancienneté par sexe ;
- répartition des tranches d'âge par sexe.

##### 2. Rémunération

- salaire moyen par sexe et par catégorie professionnelle ;
- ventilation des salaires par sexe.

##### 3. Formation

- répartition des types d'actions de formation par catégorie professionnelle et par sexe ;
- répartition des heures de formation par catégorie professionnelle et par sexe.

##### 4. Durée et organisation du travail

- répartition par sexe des contrats à temps complet/temps partiel.

Ces données sont mises à jour annuellement et donnent lieu à un rapport écrit remis aux partenaires.

### Article 3

#### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Les parties signataires décident de missionner l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche pour engager ou faire engager une étude portant sur la situation professionnelle comparative des femmes et des hommes.

Les partenaires rappellent que l'OPMQ est piloté par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), laquelle a toute légitimité pour amender ou compléter l'étude ci-dessus.

Cette étude devra notamment aborder les aspects suivants :

- l'image des métiers du thermalisme et la place respective des hommes et des femmes dans ces derniers ;
- l'identification des métiers les plus masculinisés ou féminisés ;
- l'identification des éléments, objectifs et subjectifs, pouvant constituer des freins à l'accès des femmes ou des hommes à certaines activités ou postes ;
- pour les non-cadres, la répartition femmes-hommes au sein des grands domaines opérationnels connus ;
- pour les cadres, la répartition femmes-hommes au sein des grandes fonctions ;
- l'examen comparatif des éléments de rémunération (salaire de base, éléments constitutifs, modes privilégiés...) ;
- l'examen comparatif des parcours professionnels (trajectoires, mobilité, vitesse de promotion...) ;
- l'examen comparatif des actions de formation (nombre, thèmes, répartition...) ;
- l'examen comparatif de la durée et de l'organisation du travail.

Sous réserve d'orientations complémentaires définies par la CPNE, cette étude est réalisée sur la base d'un échantillon anonyme et représentatif d'entreprises de la branche thermalisme.

Sur les aspects purement qualitatifs, l'étude pourra être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Cette étude est réalisée tous les 2 ans et donne lieu à l'établissement d'un rapport spécial sur l'égalité professionnelle femmes-hommes remis à la commission paritaire de branche chargée d'en tirer les enseignements et de prendre les mesures adéquates.

### CHAPITRE II

#### MESURES D'ORIENTATION ET D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

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

#### *Principes*

Sur la base des éléments d'ores et déjà connus à ce jour et rappelés en préambule concernant la situation professionnelle comparative entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de retenir les orientations ci-après dans le but de guider les négociations d'entreprises et d'accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

### Article 2

#### *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau du recrutement*

Les partenaires considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier les différences démographiques constatées au niveau de la branche entre les femmes et les hommes. Le renforcement de l'égalité professionnelle et la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

Les acteurs du recrutement au sein de l'entreprise seront sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité professionnelle afin de développer la mixité à tous niveaux. Le processus de recrutement est neutre et égalitaire et les annonces d'emploi sont rédigées sans référence au sexe, à la situation familiale ou à toute autre terminologie susceptible d'être discriminante.

Un effort particulier sera fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par les hommes mais qui, en raison des évolutions notamment techniques, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes et réciproquement.

### **Article 3**

#### *Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises doit traiter, chaque année, la question de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dès lors qu'ils sont discriminants.

A ce titre, les entreprises devront présenter lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes.

Ainsi, les décisions relatives aux augmentations générales ou individuelles de salaire devront tenir compte de ces obligations.

### **Article 4**

#### *Formation professionnelle*

Les partenaires considèrent que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle dans le sens où elle participe à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts discriminants éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

Afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, les entreprises veilleront à ce que l'éloignement géographique ne soit pas un obstacle à cet accès.

Les entreprises s'engagent donc, dans la mesure du possible, à proposer :

- des formations intra-entreprises ;
- des formations locales ou régionales plutôt que nationales.

Les entreprises veilleront également à offrir un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation.

### **Article 5**

#### *Evolution des parcours professionnels*

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Elle doit être prise en compte dans le processus d'évolution professionnelle des salariés :

- les entretiens annuels qui concernent tous les salariés sans distinction de sexe permettent à l'entreprise de gérer les carrières de chacun et d'être un outil de promotion interne ;

- la garantie de l'égalité salariale entre temps plein et temps partiel en fonction de la proratisation du temps de travail, avec une garantie tant dans la rémunération que dans la progression de carrière ;
- la neutralité de la période de congé maternité, paternité ou adoption dans le cadre d'une augmentation générale ;
- pour les salariés qui en font la demande, un entretien de seconde partie de carrière recueillera et étudiera les éventuels souhaits de formation en vue d'une nouvelle orientation professionnelle.

## **Article 6**

### *Prise en compte des contraintes de la vie familiale*

Les entreprises s'engagent à ce que les périodes liées à la maternité, paternité, l'adoption ou au congé parental, n'aient pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière.

Dans le cadre d'un congé maternité ou parental, le salarié pourra s'informer des changements d'ordre général ou d'organisation en rapport avec son activité professionnelle.

Le salarié aura la possibilité, au moins 1 mois avant sa reprise, de solliciter un entretien afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi initial ou à un emploi équivalent et les éventuels besoins en formation pour remise à niveau ou adaptation aux nouvelles technologies, et la visite médicale de reprise.

## **Article 7**

### *Suivi de l'accord*

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement par la commission paritaire. Celle-ci fixe annuellement les objectifs à atteindre au niveau de la branche, définit les indicateurs de suivi et les analyse.

Recrutement :

- taux d'embauche par sexe :
  - en CDI, CDD et contrat saisonnier ;
  - par niveau hiérarchique ;
  - par métier.

Rémunération :

- salaire moyen par catégorie professionnelle et par sexe.

Accès à la formation :

- taux de formation par sexe :
  - par type de contrat ;
  - par niveau hiérarchique.

Gestion des carrières :

- répartition des entretiens de fin d'année par catégorie et par sexe ;
- répartition des promotions par catégorie et par sexe ;
- durée moyenne entre deux promotions par sexe ;
- exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles par sexe.

## **CHAPITRE III**

### **DISPOSITIONS FINALES**

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

### *Date d'application et durée de l'accord*

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa réception par les services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et au premier jour du mois suivant sa date d'extension pour les entreprises non adhérentes. Il cesse de produire ses effets 3 ans après sa date d'application. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation.

## **Article 2**

### *Demande d'avis auprès des services centraux*

Le présent texte fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

## **Article 3**

### *Dépôt. – Extension*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 31 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNETH.

#### **Syndicats de salariés :**

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFDT.



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES**  
**DES TRIBUNAUX DE COMMERCE**  
**(14 novembre 1957)**

AVENANT N° 76 DU 23 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250584M  
IDCC : 240

Entre :

La CNG,

D'une part, et

La CFTC ;

Le SPAAC CFE-CGC ;

Le SNPJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Valeur du point**

Mesdames représentantes de la CFDT, ainsi que les représentants de la CFTC et le représentant de la CFE-CGC réclament une augmentation de 2,5 %.

Les représentants de la CGT demandent un salaire brut mensuel minimum de 1 700 € (soit un point à 5,66 €) et, pour les cadres, un salaire brut mensuel minimum égal au plafond de la sécurité sociale pour 2012, soit 3 031 €.

Après négociation, la délégation patronale propose une augmentation du point de 2,5 % avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2012.

La délégation syndicale, à l'exception de la CGT, approuve cette proposition.

En conséquence, il est décidé une augmentation de 2,5 % de la valeur du point, ce dernier passant de 4,7195 € à 4,8374 €, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2012.

Fait à Paris, le 23 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3172

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1945. – INDUSTRIE DU VITRAIL**

ACCORD DU 13 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250585M  
IDCC : 1945

Entre :

La CSNV,

D'une part, et

La FNTVC CGT ;

La FCE CFDT ;

La fédéchimie CGT-FO ;

La CFE-CGC chimie ;

La CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**I. – Salaires minima garantis**

Le salaire horaire K 130 est fixé à 9,36246 €.

La valeur du point complémentaire est fixée à 6,65 €.

Les salaires minima garantis sont revalorisés comme définis dans la grille ci-dessous :

*(En euros.)*

POSITION	COEFFICIENT	CALCUL	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	130	$9,36246 \times 151,67$	1 420,00
II	155	$1\ 420 + (6,65 \times 25)$	1 586,25
III	175	$1\ 420 + (6,65 \times 45)$	1 719,25
IV	195	$1\ 420 + (6,65 \times 65)$	1 852,25
V	220	$1\ 420 + (6,65 \times 90)$	2 018,50
VI	260	$1\ 420 + (6,65 \times 130)$	2 284,50
VII	310	$1\ 420 + (6,65 \times 180)$	2 617,00
VIII	400	$1\ 420 + (6,65 \times 270)$	3 215,50

## II. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

## III. – Dénonciation et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

## IV. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## V. – Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## VI. – Date d'application

Cet accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> février 2012.

Fait à Paris, le 13 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/17

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole (Loire) : accord du 10 janvier 2012 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés non cadres.....</b>	107
<b>Coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole (Loire) : avenant n° 19 du 10 janvier 2012 .....</b>	112
<b>Exploitations d'horticulture et de pépinière (Lot-et-Garonne) : avenant n° 16 du 19 janvier 2012 .....</b>	113
<b>Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : accord du 10 janvier 2012 relatif à la prévention de la pénibilité .....</b>	123
<b>Producteurs de l'horticulture, de la pépinière (Allier) : avenant n° 1 du 24 janvier 2012 à l'accord du 3 septembre 2009 relatif aux frais de santé.....</b>	127

**Convention collective**  
**IDCC : 9422 – COOPÉRATIVES D'UTILISATION EN COMMUN**  
**DE MATÉRIEL AGRICOLE**  
**(Loire)**  
**(9 juin 1989)**

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

**ACCORD DU 10 JANVIER 2012**  
**RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**

NOR : AGRS1297113M  
IDCC : 9422

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail du 9 juin 1989 concernant les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole du département de la Loire.

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 33 de ladite convention sera abrogé à compter de la date d'application du présent accord.

Néanmoins, l'article 33 restera en réserve.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article 5 de l'accord régional, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les garanties du socle régional.

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

*Champ d'application professionnel et territorial*

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole qui ne sont pas des entreprises publiques soumises à un statut législatif ou réglementaire.

Elle régit tous les travaux effectués dans tous les établissements représentés par des bâtiments d'exploitation ou des bureaux situés sur le territoire du département de la Loire.

**Article 2**

*Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du trimestre civil suivant son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du premier jour du trimestre civil suivant son arrêté d'extension aux employeurs et salariés ressortissant à des entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra, préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant à des entreprises non adhérentes aux organisations signataires.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

### **Article 3**

#### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés relevant du champ d'application précité et répondant aux conditions d'ancienneté prévues pour chacune des garanties telles qu'elles sont décrites dans l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

### **Article 4**

#### *Garanties*

Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer aux 2 options offertes par l'annexe I dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation et l'invalidité toutes origines des catégories 1, 2 et 3.

#### **Option 1 : maintien du salaire net et intégration de la mensualisation**

Les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire intègrent la durée des versements à la charge des employeurs.

Le salarié doit justifier de 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours.

Elles s'ajoutent aux indemnités journalières versées par la MSA. En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre de la MSA et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net d'activité.

L'indemnisation sera calculée de telle sorte que, pour chaque journée indemnisée, le salarié perçoive une indemnisation égale à 100 % du salaire net (salaire brut – cotisations salariales à l'exclusion de la cotisation frais de santé) qu'il aurait perçu s'il ne s'était pas trouvé en arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire étant calculée sous déduction des indemnités journalières légales nettes de CSG et de CRDS.

La durée du versement des prestations est égale à la durée de versement des indemnités journalières légales.

Un délai de franchise fixe de 7 jours est appliqué.

## Option 2 : incapacité permanente toutes origines des catégories 1, 2 et 3

Les salariés justifiant de 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale est au moins égal à 66,66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 3 mois qui suivent la remise en cause, révision ou dénonciation de l'accord régional du 6 juillet 2009 dont ces garanties optionnelles dépendent.

### Article 5

#### *Gestion du régime de prévoyance*

Conformément à l'article 3 de l'accord régional du 6 juillet 2009, la gestion du régime de prévoyance, comprenant le socle régional et la garantie améliorée, est confiée en co-assurance à Agri-Prévoyance à hauteur de 60 % et ANIPS Groupama à hauteur de 40 %. AGRICA Agri-Prévoyance, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 8, ANIPS Groupama, 8-10, rue d'Astorg, 75008 Paris.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention de gestion régionale conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires de l'accord régional.

### Article 6

#### *Adhésion et antériorité*

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 du présent accord, à AGRICA Agri - Prévoyance-ANIPS Groupama, en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné dans le présent accord.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de la signature de l'accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 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.

L'obligation de rejoindre totalement ou partiellement l'organisme désigné pour tout ou partie du régime départemental de prévoyance ne peut pas être exigée avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la date de signature du présent accord d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre après l'entrée en vigueur du présent accord le régime départemental de prévoyance, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le régime départemental de prévoyance s'appliquera obligatoirement aux employeurs et aux salariés bénéficiaires entrant dans le champ d'un accord d'entreprise ne comprenant pas l'ensemble des garanties définies à l'article 4 ou pour un niveau de prestations égal ou inférieur. Dans cette hypothèse, les entreprises et les salariés concernés doivent rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord pour les garanties définies à l'article 4 et appliquer les dispositions correspondantes.



## Article 7

### *Cotisations*

## Article 7.1

### *Assiette*

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

## Article 7.2

### *Taux de cotisations et répartitions*

Les taux du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 7.2 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux de cotisation destiné au financement des garanties optionnelles prévues à l'article 4 est de 0,994 % tranche A et tranche B.

Les partenaires sociaux ont convenu d'une répartition comme suit :

*(En pourcentage.)*

	TAUX GLOBAL	EMPLOYEUR	SALARIE
Incapacité temporaire :	0,737		
– garantie conventionnelle	0,15	0,075	0,075
– mensualisation	0,41	0,41	
– charges sociales	0,174	0,174	
Incapacité permanente	0,26	0,13	0,13
Total	0,994	0,789	0,205

La couverture des prestations incapacité temporaire définies à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0,15 % et prise en charge pour moitié par les employeurs et pour moitié par les salariés.

La couverture des prestations incapacité permanente définies à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0,26 % et prise en charge pour moitié par les employeurs et pour moitié par les salariés.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de la MSA par AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS Groupama et financées par la cotisation « assurance des charges sociales ».

## Article 7.3

### *Collecte*

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte de AGRICA Agri-Prévoyance - NIPS Groupama selon les modalités définies entre AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS Groupama et la MSA.

## Article 7.4

### *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 auprès de AGRICA Agri-Prévoyance - ANIPS Groupama et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

Le cas échéant, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur ou tout organisme s'y substituant et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation.

Le cas échéant, en cas de suspension du contrat de travail autre que maladie et accident, d'une durée supérieure à 1 mois civil donnant lieu à complément de salaire par l'employeur ou tout autre organisme s'y substituant, le bénéfice de la garantie incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes par l'employeur et le salarié. Toutefois, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines), les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

## **Article 8**

### *Clause de réexamen*

La révision des garanties optionnelles de l'accord régional couvertes par le présent accord est soumise à la révision de l'accord régional du 6 juillet 2009.

## **Article 9**

### *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.

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

## **Article 10**

### *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.

Fait à Saint-Etienne, le 10 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Fédération départementale des CUMA.

### **Syndicats de salariés :**

Syndicats des ouvriers agricoles CGT-FO ;

Syndicats des ouvriers agricoles CGT ;

Syndicats des ouvriers agricoles CFTC.

**Convention collective**  
**IDCC : 9422 – COOPÉRATIVES D'UTILISATION EN COMMUN**  
**DE MATÉRIEL AGRICOLE**  
**(Loire)**  
**(9 juin 1989)**

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

---

**AVENANT N° 19 DU 10 JANVIER 2012**

NOR : AGRS1297114M  
IDCC : 9422

Entre :

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

Le syndicat des ouvriers agricoles CGT ;

Le syndicat des ouvriers agricoles CGT-FO ;

Le syndicat des ouvriers agricoles CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 33 de la convention collective est modifié et rédigé comme suit :

« Garantie prévoyance et assurance décès :

Il est fait application des dispositions de l'accord régional du 6 juillet 2009, y compris les options 1 et 2. »

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Saint-Etienne, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9472 – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRE  
(Lot-et-Garonne)  
(12 juillet 2000)**

(Etendue par arrêté du 21 novembre 2000,  
*Journal officiel* du 30 novembre 2000)

---

**ACCORD N° 16 DU 19 JANVIER 2012**

NOR : AGRS1297115M  
IDCC : 9472

---

**PRÉAMBULE**

Compte tenu du renvoi de l'avenant n° 14 du 7 mai 2011 à la négociation collective décidée par la commission nationale de la négociation collective lors de sa séance du 7 octobre 2011 pour prendre en compte les observations relatives au champ d'application de la convention collective prévu à l'article 1<sup>er</sup>, le présent avenant apporte la seule modification relative à l'article 1<sup>er</sup> et reprend les autres dispositions qui ont fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux par avenant n° 14 du 7 mai 2011.

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

L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« La présente convention détermine les rapports entre les employeurs de main-d'œuvre et les salariés des entreprises et des exploitations horticoles et de pépinières, dont l'activité s'exerce sur le territoire du département du Lot-et-Garonne. »

**Article 2**

L'article 2 est modifié comme suit :

« La présente convention s'applique, nonobstant tous usages ou coutumes locaux et toutes stipulations dans le contrat de travail individuel ou les accords collectifs de travail antérieurs ou postérieurs à son entrée en vigueur, lorsque ces usages, coutumes ou stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que les dispositions de la présente convention. »

**Article 3**

L'article 4 est modifié comme suit :

« La révision de la convention peut être demandée, à tout moment, par chacune des organisations signataires ou adhérentes.

La demande de révision, accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, doit être signifiée par la partie qui prend l'initiative de la révision aux autres parties signataires ou adhérentes et à l'autorité administrative compétente.

Les parties sont d'accord pour se réunir une fois l'an pour examiner les modifications éventuelles à apporter à la convention. »

#### **Article 4**

L'article 6 est modifié comme suit :

« A la demande d'une organisation syndicale représentative de salariés ou d'employeurs, les conflits collectifs de travail survenant dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention seront soumis à la section départementale agricole de conciliation.

Les différends nés de l'application ou de l'interprétation de la présente convention seront soumis à une commission composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente de la convention collective, et d'autant de membres patronaux titulaires et suppléants que les membres représentant les organisations syndicales de salariés.

(Avenant n° 1 du 11 janvier 2001) "A la demande de l'une des parties, elle sera convoquée par l'autorité administrative compétente qui sera invitée à y participer."

Elle se réunira dans un délai maximum de 30 jours à dater du jour où elle aura été saisie du différend par la partie la plus diligente. »

#### **Article 5**

L'article 10 est modifié comme suit :

##### **« Sections syndicales et délégués syndicaux**

Les organisations syndicales représentatives de salariés peuvent constituer des sections syndicales d'entreprises dans les conditions prévues aux articles L. 2142-1 et suivants du code du travail, et désigner des délégués syndicaux dans les conditions prévues aux articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

##### **Délégués du personnel**

Il est fait application, en ce qui concerne les délégués du personnel, des dispositions de la partie 2, livre III, titre I<sup>er</sup>, du code du travail.

##### **Comité d'entreprise**

Dans les exploitations employant au moins 50 salariés, il est constitué un comité d'entreprise régi par les dispositions de la partie 2, livre III, titre II, du code du travail. Les activités sociales et culturelles sont financées et gérées conformément aux dispositions de la partie 2, livre III, titre II, du code du travail.

##### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Dans les entreprises employant plus de 50 salariés, des CHSCT doivent être constitués conformément aux dispositions de la partie 4, livre VI, titre I<sup>er</sup>, du code du travail.

Les membres du CHSCT doivent bénéficier, après leur désignation, d'une formation nécessaire à l'exercice de leur mission qui ne peut excéder 5 jours ouvrables. Elle est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

La formation s'impute sur le temps de travail et elle est à la charge de l'employeur, lequel maintient le salaire et prend en charge les frais de formation. »

#### **Article 6**

L'article 14 est modifié comme suit :

« Sous réserve des dispositions prévues pour les pays membres de l'Union européenne dont les ressortissants jouissent de la liberté d'emploi, l'employeur désirant engager un personnel étranger

doit respecter la procédure d'introduction en déposant un dossier à l'agence locale de l'emploi chargée de transmettre la demande à l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) qui procède au recrutement.

Il est interdit à un employeur d'embaucher un étranger non ressortissant de l'Union européenne qui n'a pas obtenu au préalable l'autorisation mentionnée à la partie 5, livre II, titre II, du code du travail. »

### **Article 7**

L'article 15 est modifié comme suit :

« L'emploi des salariés d'une entreprise par des sous-traitants de cette entreprise est interdit.

Aucun intermédiaire ne peut être placé entre le salarié et l'employeur. Ce dernier a toujours la responsabilité directe en ce qui concerne les salaires, les lois et règlements et les dispositions de la présente convention.

Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre ne peut être effectuée que dans le cadre des dispositions du code du travail relatives au travail temporaire.

Est interdite toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions légales ou conventionnelles. »

### **Article 8**

L'article 16 est modifié comme suit :

« Les enfants ne peuvent pas être employés à des travaux agricoles avant d'être régulièrement libérés de l'obligation scolaire.

Toutefois, dès 14 ans, les enfants peuvent être occupés pendant les vacances scolaires à des travaux légers exécutés sous la surveillance de la mère, du père ou du tuteur, employé dans la même entreprise, dans les conditions prévues par les articles L. 4153-1 et L. 4153-3 du code du travail, les articles R. 715-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime et l'arrêté du 3 décembre 1970 modifié relatif à l'âge d'admission au travail en agriculture. »

### **Article 9**

L'article 17 est modifié comme suit :

#### **« Précautions d'embauche**

Tout employeur qui engage un salarié doit s'assurer que celui-ci est dégagé de toute obligation envers son précédent employeur. A cet effet, la production d'un certificat de travail peut lui être demandée.

De même, le salarié à temps partiel, en présentant son contrat de travail, informera son employeur du nombre d'heures de travail accomplies par ailleurs, en vue de la détermination des heures complémentaires et du respect de la durée maximale hebdomadaire.

#### **Obligations de l'employeur**

Tout employeur doit déclarer le salarié préalablement à son embauche à la caisse de mutualité sociale agricole à l'aide du formulaire de déclaration unique d'embauche et remettre au salarié le récépissé de cette déclaration dès qu'il l'aura reçu de l'organisme susvisé.

L'employeur est tenu de conserver un double de cette déclaration d'embauche et de la produire immédiatement à toute réquisition des agents de contrôle tant que le premier bulletin de paie n'a pas été remis au salarié.

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauche. »

## Article 10

L'article 18 est modifié comme suit :

« Toute embauche doit donner lieu à l'établissement d'un document écrit comportant certaines mentions.

Si l'embauche intervient à durée indéterminée, elle peut être constatée au moyen d'une lettre d'engagement ou d'un contrat de travail comportant les mentions prévues par la directive européenne du 14 octobre 1991.

Si l'embauche est à temps partiel, un contrat signé par les deux parties doit être conclu et comporter les mentions prévues aux articles L. 3123-14 et suivants du code du travail.

Si l'embauche intervient à durée déterminée, le contrat est obligatoirement écrit et conclu dans les conditions fixées aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail. Il devra comporter la définition précise de son motif.

Une clause de non-concurrence peut être incorporée dans le contrat de travail à partir du niveau III pour la même activité que celle exercée par le salarié. Elle sera négociée de gré à gré au moment de l'établissement de ce contrat. Une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives. »

## Article 11

L'article 19 est modifié comme suit :

« I. – Salariés en contrat à durée indéterminée

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat à durée indéterminée doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée, pour tous les salariés embauchés avec un contrat à durée indéterminée, à :

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

Elle peut être renouvelée une fois.

La rupture du contrat pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

Pour 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.

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de la période d'essai.

## II. – Salariés en contrat à durée déterminée

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat à durée déterminée doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai.

La durée de la période d'essai dans le cas de contrats à durée déterminée est au plus égale à 1 jour par semaine de durée du contrat (s'il a une durée et un terme précis) ou par semaine de durée minimale (s'il n'a pas de terme précis) sans qu'elle ne puisse excéder 2 semaines au total lorsque la durée du contrat ou la durée minimale est inférieure à 6 mois, et 1 mois lorsqu'elle est supérieure à 6 mois.

L'employeur qui souhaite mettre fin à un contrat à durée déterminée dont la période d'essai est de 1 semaine ou plus doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà.

Durant cette période d'essai, le salarié est payé au taux correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Il peut être mis fin au contrat pendant ou au terme de la période d'essai, de part et d'autre, sans préavis ni indemnités. La date mentionnée sur le certificat de travail sera la date d'effet de cette rupture. »

### Article 12

L'article 20 est modifié comme suit :

« Pour la bonne marche de l'entreprise, l'employeur pourra pourvoir à tout instant au remplacement d'un salarié absent. Les absences résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas en soi une cause de rupture de contrat de travail.

(Avenant n° 1 du 11 janvier 2001.) « En outre, en cas d'inaptitude définitive du salarié, dûment établie par le médecin du travail, et à défaut d'un reclassement possible dans l'entreprise, l'employeur pourra procéder au licenciement. »

La résolution du contrat de travail ainsi envisagée s'analyse en un licenciement avec cause réelle et sérieuse qui ouvre droit à toute la procédure requise et au paiement de l'indemnité légale en vigueur.

Pour le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, il sera déduit les prestations versées, par la caisse de mutualité sociale agricole et d'éventuels organismes sociaux, pendant la période correspondante non effectuée.

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficient des règles particulières de protection fixées par les articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

Les règles particulières de protection de la maternité et d'éducation des enfants sont fixées par les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Les droits et obligations des personnes appelées ou rappelées sous les drapeaux, ou astreintes au service préparatoire, sont fixés par les articles L. 3142-65 et suivants du code du travail.

Lorsque l'employeur, privé des services d'un salarié pour l'une des causes visées aux alinéas précédents, se trouve dans l'obligation de le remplacer, il doit informer le remplaçant du caractère provisoire de son emploi par la signature d'un contrat à durée déterminée, conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail. »

### Article 13

L'article 21 est modifié comme suit :

« Sauf accord entre les parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou de conclusion d'un contrat à durée indéterminée, conformément aux articles L. 1243-1 et suivants du code du travail. »



## Article 14

L'article 23 est modifié comme suit :

### « Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, son coefficient et sa classification, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

### Attestation Pôle emploi et reçu pour solde de tout compte

Une attestation de l'employeur destinée à calculer les droits du salarié à l'assurance chômage sera remise avec le dernier bulletin de paie. Un reçu pour solde de tout compte pourra être délivré par le salarié à l'employeur dans les conditions prévues par le code du travail. »

## Article 15

L'article 25 est modifié comme suit :

« Les salaires minima bruts des différents niveaux d'emploi sont déterminés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 (avenant n° 13 du 7 janvier 2010). »

## Article 16

L'article 28 est modifié comme suit :

« Le salaire et les conditions d'emploi des travailleurs handicapés sont fixés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé doivent être présentées à la maison départementale des personnes handicapées. »

## Article 17

L'article 30 est modifié comme suit :

« La rémunération des salariés permanents est mensuelle et doit être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par 151,67 heures.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue au prorata du temps de travail :

$$\frac{\text{Nombre d'heures hebdomadaires} \times 52}{12}$$

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées (avenant n° 1 du 11 janvier 2001) "au-delà de la durée légale du travail, elles bénéficieront des bonifications ou majorations prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur".

Les heures non travaillées du fait du salarié pourront donner lieu à réduction proportionnelle de salaire, sauf dans le cas où le maintien de celui-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles. La réduction de salaire est calculée en multipliant le nombre d'heures réellement non effectuées par le taux horaire moyen mensuel de salaire. »

## **Article 18**

L'article 32 est modifié comme suit :

« L'employeur doit remettre au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération une pièce justificative dite "bulletin de paie" conforme à l'article L. 3243-2 du code du travail.

Il ne doit être fait mention, ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation du personnel.

Les heures de représentation ne doivent pas être identifiables sur le bulletin de paie ; elles doivent figurer sur une fiche annexée audit bulletin que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Il ne peut être exigé du salarié qu'il signe son bulletin de paie. En cas de paiement en espèces, il pourra lui être demandé de signer un reçu distinct du bulletin de paie.

L'employeur est tenu de conserver pendant 5 ans un double des bulletins de paie. »

## **Article 19**

L'article 41 est modifié comme suit :

« Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise donnent lieu à majoration de salaire comme suit :

- 25 % de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure ;
- 50 % à partir de la 44<sup>e</sup> heure.

Après consultation du salarié concerné, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos de 1 h 15 pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Les heures (avenant n° 1 du 11 janvier 2001) "de travail" accomplies le dimanche et les jours fériés sont majorées de 50 %, quel que soit le nombre de ces heures. »

## **Article 20**

L'article 48 est modifié comme suit :

« Les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté ont droit, sur justification et à l'occasion de certains événements, à une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ;
- journée citoyen : 1 jour.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif. »

## **Article 21**

Le chapitre « Dispositions particulières aux cadres » est modifié comme suit :

« Les dispositions générales de la convention collective sont applicables aux cadres, sous réserve des mesures particulières ci-après.

## Positionnement des cadres

Les cadres sont classés selon les définitions types dans l'un des groupes définis en fonction de l'importance réelle de leur poste, compte tenu des responsabilités qu'il comporte, de la valeur technique qu'il nécessite et eu égard à la nature et à l'importance du secteur ou de l'exploitation où s'exercent leurs fonctions.

Les définitions types des 3 groupes déterminent des repères minima, indépendants les uns des autres et qui peuvent exister ou non simultanément dans l'exploitation.

Chacune de ces dispositions types situe la position minimale des cadres dont les fonctions se situent parmi celles définies ou leur sont assimilables.

Lesdites positions repères minimales ne correspondant pas toujours très exactement à toutes les fonctions qui peuvent être exercées, infiniment variables selon les exploitations et les entreprises, leur but essentiel est de définir des situations effectives d'après l'importance de l'emploi et des responsabilités correspondantes.

Pour les cadres dont les fonctions ou l'emploi exercé ne correspondent pas à une position repère, il sera procédé par accord écrit entre les parties à une classification par assimilation donnant droit aux avantages correspondants.

Le choix du groupe et de l'échelon est déterminé selon la rémunération réelle mensuelle et la fonction dans l'entreprise.

Les salaires effectifs mensuels de chacun des cadres ressortissant à la présente convention collective pourront s'établir à partir du minimum prévu de leur position repère, échelon ou catégorie avec limitation au minimum de la position repère supérieure.

## Classification des emplois

Le personnel d'encadrement est classé dans chaque exploitation ou établissement dans les positions types énumérées ci-dessous :

### Groupe III : Conducteurs de travaux et ingénieurs stagiaires

Echelon A : agent chargé de répartir et de surveiller les travaux suivant les directives journalières de l'employeur ou d'un cadre supérieur.

Echelon B : cadre chargé de répartir habituellement le travail, d'en surveiller sous sa responsabilité la bonne exécution conformément à des ordres reçus journallement, à moins que la permanence des travaux ou la répartition normale dans le cycle habituel des travaux n'y supplée. Peut être chargé éventuellement, après accord entre les parties consigné par écrit, de l'établissement des bulletins de paie et de la remise de la paie au personnel suivant des instructions bien définies de l'employeur ou de son représentant. Prend part manuellement aux travaux.

### Groupe II : Chef de culture

Echelon A : cadre technique conduisant l'exploitation et dirigeant les travaux suivant les directives générales préalablement établies de l'employeur ou d'un cadre supérieur.

Echelon B : dirigeant seul l'exploitation suivant les directives générales de l'employeur ; procède éventuellement aux achats et ventes ; embauche et paie le personnel ; participe à l'élaboration de l'assolement.

## Groupe I : Régisseur. – Gérant. – Directeur d'exploitation

Assume seul pour le compte d'une personne physique ou morale la bonne marche technique et administrative de la totalité de l'exploitation ou de l'entreprise.

### Période d'essai. – Embauchage

Sauf accord entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée dans les conditions ci-après :

#### I. – Contrats à durée déterminée :

- 1 jour par semaine civile avec maximum de 2 semaines civiles pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- et 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois.

#### II. – Contrats à durée indéterminée :

- 3 mois pour les cadres du 3<sup>e</sup> groupe ;
- 6 mois pour les cadres du 2<sup>e</sup> et du 1<sup>er</sup> groupe.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit avertir l'autre partie par pli recommandé avec avis de réception :

- 1 mois à l'avance pour les cadres du 3<sup>e</sup> groupe ;
- 2 mois à l'avance pour les cadres du 2<sup>e</sup> groupe.

### Contrat d'engagement

Un contrat de travail écrit sera rédigé en 2 exemplaires. Ce contrat indiquera la date de début du contrat, la période d'essai, la durée du contrat éventuellement, la catégorie d'emploi du cadre et le coefficient y afférent. Il devra indiquer de façon précise les fonctions du cadre ; s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, porter les mentions prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Toute modification ultérieure fera l'objet d'un nouvel accord écrit.

Le contrat peut contenir toutes autres clauses complémentaires sous réserve qu'elles soient aussi favorables au cadre que les dispositions de la présente convention.

### Durée du travail

La durée du travail est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Néanmoins, la fonction des cadres, qui n'exclut pas leur participation manuelle aux travaux de l'exploitation, nécessite qu'ils doivent consacrer le temps nécessaire à la bonne marche de leur secteur, service ou exploitation.

### Rémunération horaire

(Avenant n° 13 du 7 janvier 2010) "Les salaires horaires des cadres permanents sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 :". »

## Article 22

Le présent avenant prendra effet le 19 janvier 2012.

## Article 23

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de Lot-et-Garonne, 1050 *bis*, avenue du Docteur-Jean-Bru, 47916 Agen Cedex 9.

Fait à Agen, le 19 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de Lot-et-Garonne.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

SGA CFDT ;

CFTC ;

SNCEA CFE-CGC.

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS**  
**ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

---

ACCORD DU 10 JANVIER 2012  
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : AGRS1297111M  
IDCC : 7017

---

PRÉAMBULE

Le présent accord concerne les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

La prévention de la pénibilité est un des moyens de diminuer les risques professionnels afin d'améliorer la santé et la sécurité des salariés au travail.

Les organisations signataires de l'accord prennent acte que le cœur de métier des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public est consacré à l'élevage d'espèces sauvages pour leur conservation dans le cadre de programmes européens ou internationaux.

Il s'agit d'élevages d'une grande hétérogénéité pouvant aller des insectes au plus grand des mammifères terrestres. Aussi, l'étude de la pénibilité ne pourra se faire qu'au cas par cas en fonction de ces élevages, notamment les recherches et études réalisées au sein d'ateliers de travail concernant lesdites espèces.

La diversité des espèces élevées ainsi que la répartition géographique des établissements sur le territoire national ont aussi pour conséquence une hétérogénéité des établissements quant à leur superficie, aux protocoles utilisés, aux risques encourus et à la pénibilité.

Il est rappelé également que l'élevage d'espèces sauvages aux fins de conservation ne requiert en aucune façon d'effectuer des tâches répétitives et standardisées et n'a pas pour but d'obtenir par des gains de productivité une plus grande production. Il a bien au contraire pour finalité de constituer des groupes d'animaux conservant leurs aptitudes naturelles et un patrimoine génétique diversifié, afin de pouvoir être au besoin réintroduits dans leur milieu d'origine si les conditions répondant aux critères internationaux sont respectées.

Il est précisé que les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public peuvent comporter des services annexes dont les tâches sont plus classiques et se rapportent à des métiers mieux connus. Ces métiers, au regard de la pénibilité, pourront faire l'objet d'une analyse distincte tenant compte des conditions bien particulières du fait de leur intégration à un établissement d'élevage de faune sauvage aux fins de conservation.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

##### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des parcs zoologiques privés ouverts au public relevant de la convention collective n° 7017 des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public lorsque ces établissements ont plus de 50 salariés dont la moitié au moins des salariés se trouve exposée à des facteurs de risques professionnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à suivre les dispositions du présent accord sans que cela soit une obligation pour elles.

#### **Article 2**

##### *Entrée en vigueur*

Les parties subordonnent l'application du présent accord à la double condition de sa validation et de son extension.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour suivant la date de l'arrêté prononçant l'extension.

#### **Article 3**

##### *Durée*

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Le renouvellement de cet accord s'effectue par tacite reconduction.

#### **Article 4**

##### *Révision*

Il pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

#### **Article 5**

##### *Dépôt et extension*

Le présent accord fera l'objet, au même moment que son dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, d'une demande d'avis auprès de la DIRECCTE, unité territoriale de Paris, 35, rue de la Gare, CS 60003, 75144 Paris Cedex 19.

En cas d'avis défavorable émis par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, les parties conviennent de se réunir afin de procéder à un nouvel examen du présent accord.

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

## CHAPITRE II

### PÉNIBILITÉ

#### **Article 6**

##### *Définition de la pénibilité*

La reconnaissance de la pénibilité suppose une permanence certaine de sollicitations physiques identifiables et qui laissent des traces durables sur la santé des salariés.

Certains élevages peuvent par nature requérir des efforts physiques ponctuels selon un rythme de travail spécifique lié notamment aux cycles des reproductions.

Tout travail physique ou manuel ne veut pas dire travail pénible, notamment lorsque ces élevages ont lieu en extérieur ou dans des espaces naturels dits de semi-liberté.

C'est le caractère permanent et continu et l'intensité de l'effort demandé par les travaux qui peuvent générer éventuellement de la pénibilité dans le temps.

Selon l'article 12 de l'arrêté du 25 mars 2004 fixant les règles générales de fonctionnement et les caractéristiques générales des installations des établissements zoologiques à caractère fixe et permanent, présentant au public des spécimens vivants de la faune locale ou étrangère et relevant de la rubrique 21-40 de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement, l'élevage d'espèces sauvages aux fins de conservation s'effectue dans le respect du bien-être animal en respectant au mieux les comportements naturels desdites espèces.

Contraire à tout esprit de productivité intensive de « produits animaux », ce travail d'éleveur favorise le maintien d'un équilibre entre travail et rythme physiologique.

Dans ce contexte, la pénibilité repose sur des critères propres à chaque type d'élevage et peut être liée selon les espèces animales concernées :

- aux manutentions lors de la préparation et la distribution de nourriture, l'entretien et le nettoyage des espaces dédiés aux animaux ;
- aux protocoles d'élevage et aux contraintes de sécurité utilisées en fonction des espèces ou des groupes d'animaux élevés.

## Article 7

### *Actions contre la pénibilité*

Par application de l'arrêté du 25 mars 2004 fixant les règles générales de fonctionnement et les caractéristiques générales des installations des établissements zoologiques à caractère fixe et permanent, présentant au public des spécimens vivants de la faune locale ou étrangère et relevant de la rubrique 21-40 de la nomenclature des installations classées pour la protection de l'environnement, les parcs et jardins zoologiques se doivent de participer aux échanges d'information concernant les protocoles d'élevage pratiqués tant au niveau national qu'eupéen ou international pour les espèces dont ils ont la responsabilité afin de rechercher les meilleures pratiques possibles dans le cadre du respect du bien-être animal, de la sécurité du public et de celle du personnel impliqué dans cet élevage.

Les organisations signataires décident d'agir en priorité dans 3 domaines :

1. L'adaptation et l'aménagement du poste de travail : les établissements de la présente convention étant de petite taille et souvent très spécialisés, l'adaptation et l'aménagement du poste de travail pourront être favorisés par la signature d'une convention nationale d'objectifs afin de tenir compte des spécificités des élevages de chaque établissement.
2. Les actions sur l'organisation du travail. Elles seront établies :
  - en favorisant les échanges d'information entre établissements notamment au niveau eupéen par la participation aux groupes de travail et la diffusion des guides et protocoles d'élevages établis par les coordonnateurs eupéens ;
  - en favorisant les actions de formation et de sensibilisation des employés et des employeurs.
3. L'aménagement des fins de carrière, notamment par une démarche visant à l'amélioration des conditions de travail pour les salariés dont les aptitudes physiques auraient été diminuées et un dispositif d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière.

## CHAPITRE III

### MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

Un bilan de suivi du présent accord sera établi chaque année durant le dernier trimestre de l'année civile, annexé au rapport de branche, et présenté en commission mixte.



A cette occasion, les parties signataires vérifieront le niveau de réalisation des objectifs fixés dans le présent accord.

Fait à Paris, le 10 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AFDPZ.

**Syndicats de salariés :**

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC.

**Convention collective**  
**IDCC : 9032 – PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE,**  
**DE LA PÉPINIÈRE**  
**(Allier)**  
**(19 juin 1970)**

(Etendue par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1971,  
*Journal officiel* du 7 août 1971)

---

**AVENANT N° 1 DU 24 JANVIER 2012**  
**À L'ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1297112M  
IDCC : 9032

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier,

D'une part, et

La FNAF CGT ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

L'UD des syndicats FO de l'Allier ;

Le SGA CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A l'article 7.1, la dernière phrase est remplacée par :

« La cotisation obligatoire ainsi prévue est répartie à raison de :

- 30 % à la charge de l'employeur ;
- 70 % à la charge du salarié. »

**Article 2**

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Fait à Moulins, le 24 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120170-000512

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---