

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2012/22 DU 23 JUIN 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, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>(*)</b>

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 22.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/22

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Assainissement (maintenance industrielle) :</b> avenant n° 24 du 1 <sup>er</sup> avril 2012 relatif aux salaires, aux indemnités d'astreinte et à la prime de repas .....	4
<b>Automobiles (cabinets d'expertises) :</b> avenant n° 38 du 17 février 2010 relatif aux négociations .....	7
<b>Automobiles (cabinets d'expertises) :</b> avenant n° 44 du 6 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	8
<b>Bâtiment (ingénieurs et cadres) :</b> avenant n° 64 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2012 .....	10
<b>Camping (industries) :</b> avenant n° S 31 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 et au 1 <sup>er</sup> juillet 2012.....	12
<b>Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM]) :</b> accord du 21 mars 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012 .....	15
<b>Chaussure (commerce succursaliste) :</b> accord du 12 mars 2012 relatif à la création d'une section professionnelle paritaire .....	18
<b>Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire) :</b> avenant n° 39 du 4 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords.....	20
<b>Edition :</b> accord du 6 mars 2012 relatif à la commission de validation des accords.....	25
<b>Enseignement supérieur privé (FESIC) :</b> accord du 6 avril 2012 relatif aux catégories distinctes de salariés .....	31
<b>Esthétique et parfumerie :</b> accord du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012 .....	37
<b>Fruits et légumes (expédition et exportation) :</b> avenant n° 8 du 2 février 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	41
<b>Hospitalisation privée :</b> avenant n° 25 du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2012.....	45
<b>Intermittents du spectacle :</b> avenant n° 4 du 22 décembre 2011 relatif aux garanties collectives de prévoyance .....	50
<b>Jeux, jouets (industries) :</b> avenant n° 56 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	53

<b>Maisons d'étudiants</b> : avenant n° 49 du 21 février 2012 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail .....	55
<b>Maisons d'étudiants</b> : avenant n° 50 du 21 février 2012 à l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes .....	62
<b>Maisons d'étudiants</b> : avenant n° 51 du 21 février 2012 relatif aux coefficients.....	65
<b>Métallurgie (Dordogne)</b> : accord du 5 mars 2012 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2012 .....	67
<b>Métallurgie (Dordogne)</b> : accord du 5 mars 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes d'ancienneté pour l'année 2012.....	70
<b>Meunerie</b> : accord du 10 janvier 2012 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise.....	72
<b>Navigation intérieure (personnel sédentaire)</b> : accord du 6 septembre 2011 relatif aux rémunérations minimales au 1 <sup>er</sup> janvier 2011.....	77
<b>Navigation intérieure (transport de marchandises [ouvriers])</b> : accord du 6 septembre 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 <sup>er</sup> janvier 2011.....	82
<b>Navigation intérieure (transport de passagers)</b> : accord du 6 septembre 2011 relatif aux rémunérations minimales au 1 <sup>er</sup> janvier 2011.....	86
<b>Viandes (industrie et commerces de gros)</b> : avenant « Salaires » n° 81 du 21 mars 2012....	91

Brochure n° 3309

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

---

AVENANT N° 24 DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2012

RELATIF AUX SALAIRES, AUX INDEMNITÉS D'ASTREINTE ET À LA PRIME DE REPAS

NOR : ASET1250714M

IDCC : 2272

Entre :

La FNSA,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNST CGT ;

La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

**I. – Salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012**

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3,620 € et la partie fixe à 819,281 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit.

Base : 151,67 heures.

*Ouvriers, employés*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum mensuel
I		160	1 398,53
II	1	170	1 434,73
	2	185	1 489,04
III	1	200	1 543,34
	2	210	1 579,55
	3	225	1 633,85
IV	1	260	1 760,56
	2	280	1 832,97

*Techniciens et agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum mensuel
IV	1	260	1 760,56
	2	280	1 832,97
V	1	430	2 376,02
	2	580	2 919,06
VI		760	3 570,72

*Cadres*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel
V	1	430	28 512,21
	2	580	35 028,78
VI		760	42 848,66
VII		1 120	58 488,43
VIII		1 470	73 693,75

II. – Indemnités d’astreinte et indemnités de repas

1. Indemnités d’astreinte

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, les indemnités d’astreintes visées à l’article 5.7, paragraphe B, des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 59,21 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 107,71 €.



Cette dernière valeur sera majorée de 15 € bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

## 2. Indemnités de repas

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2012, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 8,40 € ;
- panier de nuit : 5,17 €.

## III. – Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande de dépôt ainsi que d'une demande d'extension conformément aux règles en vigueur.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES**  
**D'EXPERTISES EN AUTOMOBILES**

---

AVENANT N° 38 DU 17 FÉVRIER 2010

RELATIF AUX NÉGOCIATIONS

NOR : ASET1250709M

IDCC : 1951

---

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNSM CFTC ;

La FCM FO ;

La CGT conseil ;

La CFE-CGC assurances,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'article 15.2 « Négociations » sont modifiées ainsi qu'il suit :

Après le premier alinéa, le chiffre « 2 » est remplacé par le chiffre « 1 » et les mots « en juin et en octobre » sont remplacés par les mots « en janvier ».

Fait à Paris, le 17 février 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES**  
**D'EXPERTISES EN AUTOMOBILES**

**AVENANT N° 44 DU 6 FÉVRIER 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : ASET1250710M  
IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

La FCM FO ;

La CFE-CGC assurances ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Grille des minima conventionnels*

L'article 12.10 est ainsi rédigé :

« Le salaire minimum conventionnel, pour chacun des coefficients et pour la durée conventionnelle de travail effectif en vigueur (35 heures hebdomadaires), est déterminé à partir de l'évolution d'une valeur de point de base et d'une valeur du point hiérarchique.

**Grille des salaires applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2012**

*Administratifs*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
I	1	135	1 400,44
	2	137	1 414,59
	3	140	1 435,53

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
II	1	145	1 448,49
	2	147	1 464,95
	3	150	1 489,63
III	1	155	1 530,77
	2	160	1 571,91
	3	165	1 613,05
	4	180	1 736,46
IV	1	200	1 901,01
	2	230	2 148,12
	3	300	2 723,78
	4	320	2 888,33

*Techniciens*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
III	1	165	1 613,05
	2	175	1 695,33
	3	180	1 736,46
	4	190	1 818,74
IV	1	230	2 148,12
	2	250	2 312,40
	3	300	2 723,78
	4	320	2 888,33

*Cadres de direction*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
V		400	3 546,54

Fait à Paris, le 6 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3322

**Convention collective nationale  
et accord professionnel**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2420. – Cadres**

AVENANT N° 64 DU 19 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2012

NOR : ASET1250711M  
IDCC : 2420

Entre :

La CAPEB ;

La FNSCOP (section bâtiment) ;

La FFB ;

La FFIE,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 janvier 2012 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1<sup>er</sup> février 2012.

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

Les parties signataires décident de revaloriser au 1<sup>er</sup> février 2012 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60	1 731
65	1 874
70	2 020
75	2 163

COEFFICIENT	MONTANT
80	2 308
85	2 451
90	2 596
95	2 740
100	2 886
103	2 972
108	3 098
120	3 423
130	3 699
162	4 592

### **Article 2**

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

### **Article 3**

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3176

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1618. – CAMPING  
(Industries)**

**AVENANT N° S 31 DU 19 JANVIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012  
ET AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012**

NOR : ASET1250737M  
IDCC : 1618

Entre :

La FIFAS,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis le 19 janvier 2012.

C'est en application de cette négociation que le présent accord sur les salaires est ratifié.

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

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les salaires minimaux garantis sont fixés comme suit :

Base : 151,667 heures.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum garanti
128	9,22	1 398,37
131	9,22	1 398,37
135	9,23	1 399,89
140	9,24	1 401,40
145	9,25	1 402,92
150	9,26	1 404,44

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum garanti
155	9,30	1 410,50
158	9,32	1 413,54
160	9,33	1 415,05
166	9,34	1 416,57
168	9,39	1 424,15
170	9,44	1 431,74
175	9,62	1 459,04
181	9,89	1 499,99
185	10,07	1 527,29
196	10,50	1 592,50
200	10,70	1 622,84
203	10,80	1 638,00
210	11,00	1 668,34
215	11,20	1 698,67
221	11,40	1 729,00
225	11,60	1 759,34
230	11,80	1 789,67
240	12,20	1 850,34
250	12,60	1 911,00
270	13,30	2 017,17

## Article 2

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2012, les salaires minimaux garantis sont fixés comme suit :

Base : 151,667 heures.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum garanti
128	9,26	1 404,44
131	9,27	1 405,95
135	9,29	1 408,99
140	9,31	1 412,02
145	9,33	1 415,05
150	9,35	1 418,09
155	9,38	1 422,64
158	9,40	1 425,67
160	9,42	1 428,70
166	9,44	1 431,74



COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum garanti
168	9,46	1 434,77
170	9,49	1 439,32
175	9,67	1 466,62
181	9,93	1 506,05
185	10,11	1 533,35
196	10,55	1 600,09
200	10,75	1 630,42
203	10,85	1 645,59
210	11,05	1 675,92
215	11,26	1 707,77
221	11,46	1 738,10
225	11,66	1 768,44
230	11,86	1 798,77
240	12,26	1 859,44
250	12,66	1 920,10
270	13,37	2 027,79

### **Article 3**

A partir de la ratification du présent accord, le point FIFAS pour le calcul des salaires minimaux est réservé au calcul des salaires des cadres.

### **Article 4**

A partir de la ratification du présent accord, le point FIFAS pour le calcul des salaires minimaux cadres sera porté à 5,63 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

### **Article 5**

Le présent accord de salaires se substitue à l'avenant S 30, signé le 18 mars 2010.

Fait à Levallois, le 19 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 21 MARS 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012

(LIMOUSIN)

NOR : ASET1250735M

IDCC : 87, 135

---

Entre :

L'UNICEM Limousin,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'URCB CFDT Limousin ;

La FG FO Limousin,

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 : Corrèze, Creuse et Haute-Vienne.

### 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	1 411
	2	1 432
II	1	1 439
	2	1 461
	3	1 505
III	1	1 512
	2	1 534
	3	1 581
IV	1	1 589
	2	1 615
	3	1 673
V	1	1 678
	2	1 730
	3	1 850
VI	1	1 882
	2	1 955
	3	2 112
VII	1	2 154
	2	2 285
	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> avril 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 Limoges, le 21 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3120

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 468. – COMMERCE SUCCURSALISTE**  
**DE LA CHAUSSURE**

---

ACCORD DU 12 MARS 2012  
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE SECTION PROFESSIONNELLE PARITAIRE  
NOR : ASET1250727M  
IDCC : 468

---

Entre :

Le SNCC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La CGT commerce,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail, les signataires du présent accord demandent aux OCPA la création d'une section professionnelle.

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

*Création d'une section professionnelle paritaire (SPP)*

Les partenaires sociaux de la branche des succursalistes de la chaussure demandent la création d'une SPP au conseil d'administration du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé auquel la branche a adhéré.

**Article 2**

*Désignation des membres de la section professionnelle*

Les membres de cette section professionnelle seront désignés parmi les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNEFP chaussure).

Il est rappelé que, comme pour la CPNEFP, chaque organisation syndicale peut à tout moment mettre fin au mandat de ses représentants et en désigner de nouveaux.

**Article 3**

*Organisation des réunions de la section professionnelle*

La section professionnelle se réunira les mêmes jours que la CPNEFP.

#### **Article 4**

##### *Publicité et extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 132-2-2 du code du travail.

A l'issue du délai d'opposition, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent accord sont applicables immédiatement, à l'issue du délai d'opposition.

Fait à Paris, le 12 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS  
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

---

**AVENANT N° 39 DU 4 NOVEMBRE 2011**

**RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS**

NOR : ASET1250726M

IDCC : 2216

**PRÉAMBULE**

Le dialogue social, qui favorise la compréhension et la prise en compte réciproque des attentes et contraintes des différents partenaires de la relation de travail, constitue la voie privilégiée d'élaboration des règles applicables entre employeurs et salariés. Le système français de relations professionnelles s'appuie en premier lieu, pour l'édiction de la norme conventionnelle, sur la négociation entre les employeurs, ou leurs représentants, et les organisations syndicales de salariés ; tout en réaffirmant ce principe lorsque l'entreprise est dotée de délégués syndicaux, la loi ouvre désormais, dans les PME dans lesquelles il n'en n'a pas été désigné, la possibilité d'une négociation collective avec les instances élues du personnel.

Reposant sur le principe d'adoption majoritaire, les accords conclus dans ce cadre présentent toute légitimité à exprimer la politique sociale librement déterminée par leurs signataires. Par contre, du fait de la complexité et de l'instabilité des règles sociales, ces négociateurs peuvent se trouver confrontés à la difficulté d'appréhender celles-ci dans leur ensemble. Il existe donc en l'état une complémentarité de rôles entre les instances paritaires de la branche et les partenaires sociaux de ces entreprises, afin de garantir à ces derniers la conformité des dispositions retenues aux normes sociales légales et conventionnelles. Le présent accord vise à organiser cette complémentarité, dans le respect des rôles de chacun et dans un objectif de développement du dialogue social.

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

*Objet*

En application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, un accord collectif peut être conclu entre l'employeur et les représentants élus du personnel représentant la majorité des voix aux élections, l'entrée en vigueur de cet accord intervenant après un contrôle de sa conformité aux dispositions légales et conventionnelles par une commission paritaire siégeant au niveau de la branche.

Dans la mesure où la loi prévoit que l'absence de rejet exprès par la commission paritaire de branche, dans un délai de 4 mois, des accords qui lui sont soumis entraîne leur validation tacite, quel que soit leur contenu, le présent accord fixe les modalités destinées à éviter l'entrée en vigueur, dans le champ d'application de la convention collective nationale, de dispositions contraires aux

dispositions légales ou conventionnelles de branche, et ce sans pour autant dénaturer le dialogue social d'entreprise dont les accords ainsi négociés sont l'expression.

## **Article 2**

### *Entreprises concernées*

Sont concernées par le présent dispositif les entreprises définies à l'article L. 2232-21 du code du travail, c'est-à-dire employant moins de 200 salariés et disposant d'un comité d'entreprise (élus au comité d'entreprise, y compris dans le cadre d'une délégation unique ou, à défaut de comité, délégués du personnel), lorsqu'aucun délégué syndical n'y est désigné ou, en cas d'accord d'établissement, si aucun délégué syndical n'est désigné dans l'établissement.

L'éventuelle augmentation ultérieure de l'effectif de l'entreprise, postérieurement à sa date d'entrée en vigueur, est sans effet sur la validité de l'accord.

## **Article 3**

### *Thèmes de négociation*

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective est éligible à la procédure de validation paritaire de branche, à l'exception des accords dits « de méthode », mentionnés à l'article L. 1233-21.

## **Article 4**

### *Procédure de négociation*

Sont éligibles à la procédure de validation paritaire de branche les accords qui, cumulativement :

- ont été précédés de l'information préalable, effectuée par l'employeur auprès des organisations syndicales représentatives dans la branche, de sa décision d'engager des négociations ;
- ont été négociés avec le comité d'entreprise (ou d'établissement le cas échéant, à condition que le périmètre de l'accord n'excède pas l'établissement) ou, à défaut de comité d'entreprise, avec les délégués du personnel, et dans le respect des règles posées par les articles L. 2232-23 et L. 2232-27-1 du code du travail, relatives en particulier aux moyens accordés aux négociateurs ;
- sont signés des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut de comité, par des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections de l'instance.

## **Article 5**

### *Procédure de saisine de la CPV et de transmission des dossiers*

La commission paritaire de validation est saisie par l'envoi, selon des modalités permettant de donner date certaine à cet envoi et à sa réception (recommandé avec avis de réception, Chronopost), d'un dossier, papier et électronique (CD, ou doublement de l'envoi papier par un envoi par mail), comportant les éléments suivants, attestant du respect de l'ensemble des conditions légales :

- les éléments attestant que l'entreprise relève de la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (convention collective nationale n° 3305) ;
- une attestation signée par l'employeur et par les élus du personnel signataires de l'accord et relative à l'effectif de l'entreprise à la date de conclusion de l'accord, calculé selon les dispositions légales en vigueur ;
- la preuve de l'information par l'employeur de sa volonté d'engager des négociations, effectuée auprès des organisations représentatives dans la branche, à l'adresse des fédérations compétentes pour la profession du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, telles qu'elles figurent en fin du présent accord. Le secrétariat de la commission paritaire de validation tiendra à disposition l'adresse de chaque organisation concernée, et en informera tout employeur lui en faisant la demande ;



- le procès-verbal de consultation du comité d'entreprise, lorsqu'il existe, sur le projet d'accord ;
- l'accord soumis à la validation, en 2 exemplaires originaux, comportant de manière distincte l'instance au sein de laquelle il a été négocié et le nom de chaque élu signataire ;
- s'il y a lieu, la copie des textes auxquels le projet se réfère, en particulier s'il s'agit d'accords d'entreprise antérieurs ;
- la copie du procès-verbal d'élection de l'instance et, en cas d'accord conclu avec des délégués du personnel en tant que tels (non constitués en délégation unique du personnel) dans une entreprise comptant plus de 50 salariés, copie du procès-verbal de carence établi lors des élections au comité d'entreprise.

Tout dossier incomplet est irrecevable, et ne fait pas courir le délai de 4 mois ; le secrétariat de la commission paritaire de validation informe l'entreprise des éléments manquants, en l'engageant à les lui adresser et lui rappelant que le délai de 4 mois ne commencera à courir qu'à réception de l'ensemble des pièces nécessaires à l'examen de l'accord.

Copie numérique du dossier est adressée aux membres de la commission, au plus tard avec sa convocation.

Les membres de la commission sont tenus à la confidentialité à l'égard de l'accord tant que la commission n'a pas statué.

## Article 6

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

La commission paritaire de validation est constituée d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche, et d'autant de représentants patronaux. Les suppléants participent à la réunion et, en cas d'absence du titulaire, disposent de ses prérogatives.

Les membres de la commission paritaire de validation bénéficient des dispositions de l'article 2.3.2 de la convention collective.

La commission paritaire de validation se réunit dans les 3 mois suivant la transmission du dossier complet par l'entreprise, sur convocation transmise par son secrétariat, avec copie numérique des dossiers soumis à son examen, si possible 2 semaines à l'avance. Dans la mesure du possible, les réunions de la commission paritaire de validation auront lieu à des dates auxquelles la commission paritaire de branche se réunit.

Aucun salarié ni représentant d'une entreprise dont un texte est examiné ne peut siéger en commission paritaire de validation le jour de cet examen.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la FCD.

La commission est présidée alternativement par chacun des collèges et, en ce qui concerne le collège des syndicats de salariés, à tour de rôle par chaque organisation. Un vice-président de séance est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence. Le président et le vice-président de séance cosignent le procès-verbal de validation ou de rejet de chacun des accords soumis lors de la séance de la commission, ainsi que chaque page de l'accord, dont un exemplaire est retourné à l'entreprise.

La commission siège valablement dès lors que chacun des collèges est représenté.

Chaque organisation syndicale du collège salarié dispose d'une voix ; les décisions sont prises au sein de chaque collège, à la majorité simple.

En cas d'absence, une organisation syndicale peut donner pouvoir à une autre.

Si l'ordre de jour ne peut être épuisé, une réunion supplémentaire est fixée dans les plus brefs délais, et en tout état de cause avant l'expiration du délai de 4 mois entraînant la validation tacite de l'accord, présidence et vice-présidence en étant assurée sans changement de collège ni d'organisation.

## **Article 7**

### *Décisions de la commission*

Lors de la réunion de la commission paritaire de validation, après échanges, chaque collège exprime sa position motivée quant à la légalité de l'accord et à la conformité de celui-ci aux dispositions conventionnelles de branche au respect desquelles il est tenu en application de l'article L. 2232-22.

Seule l'illégalité du projet, ou son non-respect d'une disposition conventionnelle s'imposant à lui, peuvent entraîner son rejet.

Lorsqu'un projet, sans être directement contraire à une disposition légale expresse, diffère d'interprétations de la Cour de cassation, la commission paritaire de validation peut attirer l'attention des signataires sur cette situation et sur le risque judiciaire qui peut en découler.

S'agissant des accords comportant à la fois des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif et des mesures non subordonnées à cette exigence, la légalité de l'accord est examinée pour les seules mesures exigeant un accord collectif.

Lorsque chacun des collèges conclut à l'illégalité de l'accord qui lui est soumis, celui-ci fait l'objet d'un procès-verbal de rejet, indiquant le motif de cette appréciation et les dispositions que le projet est considéré enfreindre. Dans le cas contraire, un procès-verbal de validation est établi.

Les procès-verbaux de la commission paritaire de validation sont signés par le président de séance et le secrétaire de la commission, et adressés dès que possible à l'entreprise, ainsi qu'au comité d'entreprise lorsque l'accord a été négocié en son sein.

Les décisions de la commission paritaire de validation ne sont pas susceptibles de recours et ne sauraient engager la responsabilité des organisations qui la composent, en particulier au regard des variations des positions jurisprudentielles.

## **Article 8**

### *Suivi du dispositif de validation paritaire de branche*

Chaque année, la commission paritaire de validation établira à l'intention de la commission paritaire nationale un bilan de son activité et du dispositif de validation paritaire de branche.

## **Article 9**

### *Entrée en vigueur. – Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant son dépôt.

## **Article 10**

### *Publicité. – Extension*

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

Les parties signataires conviennent de demander son extension, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 4 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FCD.

**Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3103

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2121. – ÉDITION**

**ACCORD DU 6 MARS 2012**

**RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS**

NOR : ASET1250732M

IDCC : 2121

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet de créer et fixer les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire de validation visée par les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

Les articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, dans leur rédaction issue de la loi du 20 août 2008, visent à développer la négociation collective en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, en autorisant les représentants élus du personnel à négocier et conclure des accords collectifs.

Les parties signataires entendent rappeler que la négociation des accords d'entreprise doit, par principe, être menée avec les organisations syndicales représentatives de salariés de l'entreprise. Ainsi, dès lors qu'au moins un délégué syndical est valablement désigné dans une entreprise ou un établissement, la négociation collective doit se dérouler avec cet interlocuteur. Cette disposition s'applique également lorsque, dans une entreprise dont l'effectif n'atteint pas 50 salariés, un délégué du personnel titulaire a été désigné par son organisation syndicale pour faire fonction de délégué syndical, en application des dispositions de l'article L. 2143-6 du code du travail.

Au sein des entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désigné comme délégué syndical dans l'entreprise de moins de 50 salariés, il peut être procédé à une négociation collective dérogatoire avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, étant précisé que la condition d'effectif (moins de 200 salariés) s'apprécie au niveau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.

Néanmoins, un accord conclu dans ce cadre n'aura valeur d'accord collectif que sous réserve de sa validation par la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise instituée par le présent accord, et de son dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Les accords conclus dans le cadre de la négociation dérogatoire d'entreprise ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode prévus par les dispositions de l'article L. 1233-21 du code du travail, portant sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur 30 jours.

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

### *Rôle de la commission de validation*

Le rôle de la commission est de contrôler que les accords collectifs dérogatoires conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail qui lui sont soumis n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur, en vue de leur validation.

La commission, dans son rôle de validation, ne peut en aucun cas ni apprécier l'opportunité ni modifier le contenu des accords qui lui sont soumis.

## **Article 2**

### *Saisine de la commission*

Les entreprises ayant conclu un accord dérogatoire doivent en conséquence adresser dans les meilleurs délais au secrétariat de la commission sociale du syndicat national de l'édition, 115, boulevard Saint-Germain, 75006 Paris, ou par mail :

- la grille de présentation de l'entreprise et de synthèse de l'accord déposé (annexe) ;
- un exemplaire version papier et un exemplaire version électronique de l'accord soumis à l'examen de la commission ;
- le procès-verbal de consultation des membres titulaires du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'il existe ;
- le cas échéant, le constat de carence aux dernières élections du comité d'entreprise ;
- la copie des formulaires Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel avec lesquels l'accord a été conclu (pour chaque collègue et pour les membres titulaires uniquement).

Il est rappelé que, pour permettre son entrée en vigueur, l'accord collectif dérogatoire qui a été validé par la commission paritaire doit être déposé auprès de l'autorité administrative par l'employeur de l'entreprise concernée, accompagné du procès-verbal de validation de la commission.

## **Article 3**

### *Organisation et fonctionnement de la commission*

#### **3.1. Composition**

La commission de validation est composée deux collèges :

- pour le collège salariés, d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- pour le collège employeurs, d'un nombre égal de représentants issus du syndicat national de l'édition (SNE).

#### **3.2. Présidence**

La présidence de la commission échoit tous les 2 ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collègue. Président et vice-président sont élus par leur collègue respectif.

#### **3.3. Secrétariat**

La commission est domiciliée au siège du SNE (syndicat national de l'édition), qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous les documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- notifier les décisions de la commission.

Une formation réduite, toujours paritaire, composée du président et du vice-président, assistés d'un représentant du secrétariat du syndicat national de l'édition, établit le calendrier des convocations et les ordres du jour de la commission.

Cette formation réduite étudie, le cas échéant, la recevabilité des demandes de validation des accords dérogatoires adressées par les entreprises de la branche et peut demander tout complément d'information et document utile à l'examen de la demande. Le secrétariat du syndicat national de l'édition accuse réception du dossier auprès de l'entreprise dès que celui-ci est complet. C'est à compter de cette date que commence à courir le délai d'examen de 4 mois prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le secrétariat du syndicat national de l'édition adresse aux membres de la commission, dans les 8 jours calendaires précédant la séance d'examen, une copie de l'accord soumis à validation et de la fiche de dépôt remplie suivant modèle de l'annexe.

#### **Article 4**

##### *Décisions de la commission*

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission de validation rend, dans les 4 mois de la réception de la demande :

- soit une décision d'irrecevabilité de la demande dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 2 ci-dessus ne sont pas satisfaites ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Les votes ont lieu à main levée.

La représentation n'est admise que par pouvoir remis à un autre membre de la commission faisant partie du même collège. Un membre de la commission ne peut être porteur au maximum que de deux pouvoirs.

L'accord est validé s'il a obtenu au sein de chacun des deux collèges la majorité des voix des membres présents ou dûment représentés. Si les collèges sont en désaccord, il est procédé à un deuxième vote, selon les mêmes modalités, qui, s'il n'aboutit pas à un accord entre les deux collèges, entraînera une décision de rejet.

Toute décision de rejet doit être motivée au regard des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Si la commission ne se prononce pas dans le délai imparti, l'accord est réputé validé.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, ce dernier est réputé non écrit.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal.

#### **Article 5**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective de l'édition).

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail. La partie la plus diligente remet également un exemplaire de l'accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature sur la base du volontariat et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche de l'édition.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 6 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNE.

**Syndicats de salariés :**

CFDT livre ;

SNPELAC CFTC ;

FEC CGT-FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNELD CFE-CGC ;

FFSCEGA CFTC ;

SNPEP FO ;

SNCMC FO ;

UFICTLC CGT.

## ANNEXE

### Fiche de dépôt pour les accords dérogatoires

<b>Identification de l'entreprise</b>		
Nom de l'entreprise		
Appartenance à un groupe	Si oui, préciser lequel :	
Identification entreprise	N° SIREN	N° SIRET
Code NAF		
Effectif de l'entreprise à la date de la demande		
<b>Mode de négociation de l'accord dérogatoire</b>		
Périmètre de la négociation	Entreprise *	Etablissement (*)
Comité d'entreprise	oui *	non *
DUP	oui *	non *
Délégués du personnel	oui *	non *
En cas d'accord collectif d'établissement, préciser adresse de l'établissement :		
<b>Thématique traitée par l'accord</b>		
Thème (durée du travail, formation...)		
Si l'accord est motivé par l'application directe de dispositions légales ou conventionnelles, merci de les préciser		
<b>Modalités de suivi de l'accord</b> (possibilité d'indiquer « Néant » le cas échéant)		
<b>Application de l'accord</b>		
Date prévisionnelle d'entrée en vigueur		
Accord à durée indéterminée	oui *	non *
Accord à durée déterminée	oui *	non *
Si oui, indiquer date de fin		
<b>Remise des pièces jointes à la demande de validation de l'accord</b>		
Document Cerfa 10113*02 de déclaration des résultats aux dernières élections professionnelles	oui *	non *
Constat de carence aux élections du comité d'entreprise ou de la DUP	oui *	non *
Copie avec avis de réception de la notification aux organisations syndicales de salariés sur l'information préalable à la négociation	oui *	non *
(*) Rayez les mentions inutiles.		



*Rappel important.* – Toute demande de validation d'un accord collectif dérogatoire ne peut être examinée par la commission que si l'ensemble des informations requises est correctement renseigné et si la totalité des pièces est jointe à la copie de l'accord. Le délai légal de 4 mois laissé pour l'examen de la demande ne commence à courir que si le dossier est complet.

Brochure n° 3345

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2636. – ENSEIGNEMENT,**  
**ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES**  
**(FESIC)**

**ACCORD DU 6 AVRIL 2012**  
**RELATIF AUX CATÉGORIES DISTINCTES DE SALARIÉS**

NOR : ASET1250725M  
IDCC : 2636

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires du présent accord, considérant que le recours à des chargés d'enseignement-intervenants tels que définis dans le titre III de la convention collective fait partie intégrante de l'activité des établissements concernés par la convention collective, ont décidé sans remettre en cause le titre III de la convention collective (qui définit deux catégories distinctes de salariés) de le compléter ou de le modifier par les dispositions suivantes.

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

*Dispositions communes*

**1.1. Négociation annuelle obligatoire de branche**

Comme pour les autres salariés, la négociation annuelle de branche portera sur l'évolution de la grille des salaires minima et sur l'évolution des salaires réels.

1.2. Sauf dispositions contraires ou spécifiques, les dispositions générales du titre I<sup>er</sup> de la convention collective bénéficient aux chargés d'enseignement-intervenants du titre III de la même convention. Par ailleurs les salariés du titre III participent aux élections professionnelles dans le cadre de la législation en vigueur du code du travail.

**1.3. Classification**

La classification spécifique des chargés d'enseignement-intervenants du titre III ainsi que la grille de salaires minima qui lui est associée est définie en annexe I au présent accord.

**1.3.1. Organisation de la classification**

Pour chaque type d'intervention, il est mis en place deux échelons :

- débutant ;
- confirmé.

Le passage d'un échelon à l'autre s'effectue après une ancienneté maximale de 3 ans en qualité de salarié de l'établissement.

### 1.3.2. Statut cadre

Les dispositions de l'article 21 de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 21

##### *Statut*

Du fait de leur implication limitée dans la vie de l'établissement, les chargés d'enseignement-intervenants du titre III n'ont par principe pas le statut de cadre. Cependant, sans que cela ne puisse remettre en cause la distinction de la convention collective entre le titre II et le titre III, qui définit deux catégories distinctes de salariés, le statut de cadre est attribué à un chargé d'enseignement-intervenant du titre III dès lors qu'il satisfait aux quatre critères cumulatifs ci-dessous :

1° La possession nécessaire d'un diplôme ou d'un titre de niveau minimum de type M1 ou expérience professionnelle équivalente pour exercer son enseignement ;

2° Une expérience d'enseignement d'au minimum 3 années scolaires complètes dans l'établissement ;

3° Une charge de travail dans l'établissement correspondant au minimum à 350 heures de face-à-face ;

4° L'initiative et la liberté d'agir et de faire définies par un niveau de compétences reconnu soit en pédagogie, soit dans la matière enseignée, qui lui permette d'avoir la possibilité d'adapter le programme de son enseignement. »

#### **Article 2**

##### *Contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)*

2.1. L'article 19.3.2 de la convention collectives est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « 19.3.2. Contrat à durée indéterminée intermittent

##### 19.3.2.1. Définition

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, il est intermittent (CDII) dans les conditions visées à l'article L. 731-8 du code de l'éducation qui stipule :

“Les établissements d'enseignement supérieur privés dont l'activité principale conduit à la délivrance, au nom de l'Etat, d'un diplôme sanctionnant 5 années d'études après le baccalauréat peuvent conclure des contrats de travail intermittents pour des missions d'enseignement, de formation, de recherche comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il doit être écrit et mentionner notamment :

1° La qualification du salarié ;

2° Son objet ;

3° Les éléments de sa rémunération ;

4° Les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur peut faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Le salarié peut refuser les dates et horaires de travail proposés s'ils ne sont pas compatibles avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée. Dans ce cas le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement ;

5° La durée minimale annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle du travail du salarié.

Le total des heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peut excéder 1/3 de cette durée, sauf accord du salarié.

Le salarié employé en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention collective, l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité."

Rappel code du travail :

Le CDII peut également être mis en place par voie d'accord d'entreprise ou d'établissement dans le cadre des articles L. 3123-31 à L. 3123-37 du code du travail.

#### 19.3.2.2. Période minimum d'interruption

Calcul par semaine complète :

Les périodes de non-activité se calculent par semaines complètes du lundi matin au dimanche soir.

Nombre de semaines :

Le nombre minimum de semaines d'interruption sur l'année complète, calculé soit du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante, soit sur l'année calendaire, sera :

- d'au moins 10 semaines complètes lorsque les congés payés de l'établissement ne sont pas supérieurs à 7 semaines ;
- d'au moins 11 semaines lorsque les congés payés de l'établissement sont de 8 ou 9 semaines ;
- d'au moins 12 semaines lorsque les congés payés de l'établissement sont supérieurs à 9 semaines.

Ces semaines comprennent les périodes éventuelles de fermeture de l'établissement et doivent comprendre au moins 3 semaines pendant la période estivale.

Pendant les périodes d'interruption, il ne peut y avoir recours à la réalisation d'heures complémentaires sauf en cas exceptionnels d'urgence et avec l'accord exprès du salarié. »

19.3.2.3 (actuel alinéa 2 de l'article 19.3.2).

19.3.2.4 (actuel alinéa 3 de l'article 19.3.2).

## 2.2. CDII

2.2.1. Les parties signataires considèrent que le CDII offre aux deux parties de meilleures garanties que le CDDU ; il doit donc devenir la référence pour les salariés ayant un volume d'heures significatif et dispensant le même type d'enseignement plus de 2 années consécutives. En conséquence, elles émettent les recommandations jointes en annexe II au présent accord.

### 2.2.2. Absences

2.2.2.1. Comme les autres salariés, les salariés en CDII bénéficient des dispositions de la convention collective relatives aux absences dont notamment : maladie, maternité, accident du travail, adoption.

2.2.2.2. Traitement des heures perdues : en cas d'absences couvrant des périodes d'activité prévues au contrat de travail du salarié, l'établissement peut avec l'accord du salarié faire récupérer ces heures perdues. Dans un tel cas, ces heures seront des heures complémentaires (en principe dans la limite des 30 %) et seront rémunérées au tarif des heures perdues et récupérées.

## Article 3

### *Clause de revoyure*

Les parties signataires conviennent de se rencontrer après 1 an d'application du présent accord, pour en faire le bilan, analyser les difficultés éventuelles d'application et décider si nécessaire de le renégocier en tout ou en partie.

#### **Article 4**

##### *Date d'application*

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2012. Mais la négociation annuelle sur les salaires 2012-2013 prendra comme base de négociation la grille de salaire en annexe I.

#### **Article 5**

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective.

#### **Article 6**

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès des services du ministère chargé du travail et auprès du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisations patronales :**

FESIC ;  
UGEI-GP.

##### **Syndicats de salariés :**

FEP CFDT ;  
SNEC CFTC ;  
SPELC.

## ANNEXE I

### Classification et grille de salaires minima associée

L'annexe II B de la convention collective est remplacée par les dispositions suivantes :

« Annexe II B

Grille des minima de salaires pour les chargés d'enseignement-intervenants  
tels que définis au titre III de la convention collective

*Rémunération horaire brute minimum (séances non répétées)*

CRITÈRE	TRAVAUX pratiques		TRAVAUX dirigés		COURS interactifs		COURS magistraux		JURYS, réunions
	Débutant	Confirmé	Débutant	Confirmé	Débutant	Confirmé	Débutant	Confirmé	
Niveau de la formation délivrée									
L2 ou bac+ 2 L3 ou bac+ 3	18	19,10	24	25,5	30	31,8	33	35	15,1
M1 ou bac + 4	19	20,5	27	29,1	34	37,4	36	40	15,1
M2 ou bac + 5	20	21,2	28	29,7	37	39,2	41	43,5	15,1

Au-delà de la grille ci-dessus, les établissements peuvent, en fonction de leurs besoins spécifiques et notamment de leurs exigences pédagogiques, tenir compte de critères complémentaires pour compléter leur grille tarifaire, tels que :

- le diplôme ou l'expérience professionnelle exigé du chargé d'enseignement-intervenant du titre III de la convention collective pour donner son cours ;
- la langue d'intervention...

Les établissements peuvent également tenir compte des caractéristiques du cours (création, mise à jour significative...), notamment par un avenant au contrat de travail pour le CDII. »

## ANNEXE II

---

### **Recommandations sur l'usage des contrats pour les chargés d'enseignement-intervenants tels que définis dans le titre III de la convention collective**

Sauf cas particuliers, notamment la création de nouveaux cours, la mise en place de cours supplémentaires ou l'utilisation des cours optionnels et au-delà de la seconde année d'enseignement :

1. Les écoles sont invitées à proposer un CDII pour les chargés d'enseignement-intervenants du titre III assurant plus de 110 heures de face à face sur l'année scolaire.

2. Au-delà de 260 heures de face à face sur l'année scolaire, les établissements devraient analyser l'activité exacte du chargé d'enseignement-intervenant et en particulier les missions et responsabilités exercées. Si les conditions du titre II sont remplies, il lui sera proposé en conséquence un CDI à temps partiel, et il prend dès lors les droits et les devoirs du titre II. Sinon, il lui sera proposé un CDII.

3. Le CDII ne devrait pas concerner les salariés exerçant une activité supérieure à 400 heures de face à face sur l'année scolaire et, si l'analyse de l'activité du chargé d'enseignement-intervenant et en particulier de ses missions et responsabilités, le confirme, le CDI (à temps plein ou à temps partiel) devrait s'imposer avec les droits et devoirs du titre II. Sinon, il rentre dans le cadre du titre III de la convention collective.

Observation : les volumes d'heures évoqués ci-dessus (points 1, 2, 3) sont les heures inscrites dans le contrat de travail.

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

ACCORD DU 24 JANVIER 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250720M

IDCC : 3032

CHAMP D'APPLICATION

La convention collective de l'esthétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie règle sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre mer et les collectivités d'outre mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes).

Le champ d'application comprend les entreprises dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques et les soins de beauté (visage et corps), maquillage, maquillage longue durée, traitement anti-rides, modelages faciaux, épilation, modelage esthétique de bien-être et de confort, manucure, pose de prothèses d'ongles, stylisme ongulair, les soins esthétiques à la personne en institut de beauté, en SPA, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.02B.
2. Les soins corporels, notamment les centres spécialisés généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 96.04Z.
3. L'enseignement secondaire technique ou professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.32Z.
4. L'enseignement post-secondaire non supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.41Z.
5. L'enseignement supérieur lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 85.42Z.
6. Les autres enseignements liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, généralement répertoriés au code NAF, rév. 2, 2008, 85.59A et 85.59B.



7. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective, généralement répertoriées au code NAF, rév. 2, 2008, 70.10Z.

Sont expressément exclues de son champ d'application les entreprises dont l'activité principale est soit :

- le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.75Z ;
- la vente à distance sur catalogue spécialisé, généralement répertoriée au code NAF, rév. 2, 2008, 47.91B ;
- le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté, généralement répertorié au code NAF, rév. 2, 2008, 47.81Z.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement.

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

### *Entrée en vigueur*

Il est convenu un accord sur les salaires minima entre les signataires du présent accord.

## **Article 2**

### *Rémunérations relatives à la classification issue de l'accord du 2 juin 2009*

Cette grille de salaires se réfère à l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants relatifs aux définitions et à la classification des emplois.

## **Article 3**

### *Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles*

#### 3.1. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité relève de l'esthétique

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel
135	1 405
150	1 410
160	1 420
175	1 425
180	1 445
200	1 525
230	1 596
250	1 792
300	3 032

3.2. Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM brut mensuel Echelon A	SALAIRE MINIMUM brut mensuel Echelon B
135	1 405	1 448
150	1 410	1 453
200	1 525	1 571
230	1 596	1 644
240	1 618	1 667
245	1 670	1 721
250	1 792	1 846
300	3 032	3 123

**Article 4**

*Prime d'ancienneté*

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans d'ancienneté : 36 € ;
- après 6 ans d'ancienneté : 66 € ;
- après 9 ans d'ancienneté : 102 € ;
- après 12 ans d'ancienneté : 133 € ;
- après 15 ans d'ancienneté : 168 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

**Article 5**

*Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation :

- du Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- du plafond de la sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

**Article 6**

*Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé par le secrétariat de la commission paritaire auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent accord en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. Les dispositions du présent accord s'appliqueront à compter de l'extension.

## **Article 7**

### *Révision et dénonciation*

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (art. L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 24 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNAIB ;  
FIEPPEC ;  
UNIB.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;  
FO esthétique ;  
CSFV CFTC.

Brochure n° 3233

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION  
DE FRUITS ET LÉGUMES**

---

AVENANT N° 8 DU 2 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012

NOR : ASET1250713M

IDCC : 1405

---

Entre :

Le SFPAGE,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application de l'accord*

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les entreprises relevant de l'annexe particulière du 7 février 1995 « Légumes frais prêts à l'emploi » de la convention collective nationale de l'expédition et l'exportation de fruits et légumes du 17 décembre 1985, étendue par arrêté du 24 avril 1986.

**Article 2**

*Clause de révision*

Pour le cas où le Smic au cours de l'année 2012 deviendrait supérieur au minimum conventionnel du niveau I, échelon 1, les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans un délai de 2 mois afin de prendre en compte ladite évolution au sein de la grille salariale conventionnelle.

**Article 3**

*Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### **Article 4**

##### *Dépôt*

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et dépôt dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 février 2012.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Grille des minima conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2012

4<sup>e</sup> Gamme

*Légumes frais prêts à l'emploi*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE ANNUEL
I	1	1 401,37	
	2	1 403	
	3	1 405	
II	1	1 410	
	2	1 421	
	3	1 426	
III	1	1 436	
	2	1 447	
	3	1 458	
IV	1	1 475	
	2	1 491	
	3	1 496	
V	1	1 545	
	2	1 571	
	3	1 604	
VI	1		21 648
	2		22 935
	3		24 293
VII	1		24 792
	2		26 341
	3		28 171
VIII	1		29 036
	2		30 954
	3		33 359
IX	1		35 564
	2		38 835
X	1		41 832
	2		50 998
XI	1		59 462
	2		68 833

Du niveau I, échelon 1, au niveau V, échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement.

Du niveau VI, échelon 1, au niveau XI, échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total du salaire brut perçu par le salarié pendant l'année au minimum conventionnel. Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence non assimilée au temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification dans l'année.

Brochure n° 3307

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE**

AVENANT N° 25 DU 20 AVRIL 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250734M  
IDCC : 2264

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant constitue une mesure d'augmentation générale relative aux rémunérations minimales conventionnelles ainsi qu'une mesure spécifique sur les bas salaires.

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

*Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Sont donc notamment visées par cet avenant les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés.

**Article 2**

*Valeur du point*

La valeur du point, en application de l'article 73 de la convention collective, est portée à 6,97 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

**Article 3**

*Rémunération annuelle garantie*

En application de l'article 74, et à l'exception des coefficients 176 à 204, la rémunération annuelle garantie correspond, pour l'année 2012, à 5,7 % du montant des salaires mensuels conventionnels calculés sur une valeur du point de 6,97 € pour la période courant de la date d'effet du présent avenant au 31 décembre 2012 et à la moitié des montants annuels prévus dans la recommandation patronale à caractère obligatoire du 1<sup>er</sup> avril 2011 pour la période courant du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au 30 juin 2012 pour chaque coefficient concerné.



En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ou de contrat à durée déterminée, la rémunération annuelle garantie pour 2012 est calculée selon le principe ci-dessus exposé.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la rémunération annuelle garantie correspond, à l'exception des coefficients 176 à 204, à 5,7 % du montant des salaires mensuels conventionnels calculés sur une valeur du point de 6,97 €.

#### **Article 4**

##### *Grille salariale spécifique*

En complément de la mesure salariale générale présentée aux articles 2 et 3, et à compter de la date d'effet du présent avenant, la rémunération brute mensuelle des salariés ayant un coefficient conventionnel compris entre 176 et 204 est fixée selon le tableau suivant :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
176	1 400
178	1 401
180	1 402
181	1 403
182	1 404
183	1 405
184	1 406
185	1 407
186	1 408
187	1 409
188	1 410
189	1 411
190	1 412
191	1 413
192	1 414
193	1 415
194	1 416
195	1 417
196	1 418
197	1 419
198	1 420
199	1 421
200	1 422
201	1 423
202	1 424
203	1 425
204	1 426

A cette rémunération mensuelle, exprimée par sa contre valeur en euros, s'ajoute le complément RAG tel que prévu par l'article 74 de la convention collective, calculé, à la date d'effet du présent avenant, selon le tableau ci-dessous :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT ANNUEL de la RAG
176	212,86
178	241,96
180	271,06
181	300,16
182	329,26
183	358,36
184	387,46
185	416,56
186	445,66
187	474,76
188	503,86
189	532,96
190	562,06
191	591,16
192	620,26
193	649,36
194	678,46
195	707,56
196	736,66
197	765,76
198	794,86
199	823,96
200	853,06
201	882,16
202	911,26
203	940,36
204	969,46

La rémunération annuelle brute totale pour ces coefficients, à la date d'effet du présent avenant s'établit en conséquence conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE (RAG incluse)
176	17 012,86
178	17 053,96

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE (RAG incluse)
180	17 095,06
181	17 136,16
182	17 177,26
183	17 218,36
184	17 259,46
185	17 300,56
186	17 341,66
187	17 382,76
188	17 423,86
189	17 464,96
190	17 506,06
191	17 547,16
192	17 588,26
193	17 629,36
194	17 670,46
195	17 711,56
196	17 752,66
197	17 793,76
198	17 834,86
199	17 875,96
200	17 917,06
201	17 958,16
202	17 999,26
203	18 040,36
204	18 081,46

### **Article 5**

#### *Engagement de négociation sur les classifications*

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur la révision de la classification conventionnelle avant la fin de l'année 2012.

### **Article 6**

#### *Date d'effet*

Le présent avenant s'appliquera au 1<sup>er</sup> juillet 2012 pour les entreprises adhérentes à la FHP et au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes et relevant de son champ d'application.

### **Article 7**

#### *Extension. – Dépôt*

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

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 20 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FHP.

**Syndicats de salariés :**

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

FPSPS FO.

**Accord professionnel**

**GARANTIES COLLECTIVES ET OBLIGATOIRES  
POUR L'ENSEMBLE DES INTERMITTENTS DU SPECTACLE  
(20 décembre 2006)**

(Etendu par arrêté du 19 mars 2007,  
*Journal officiel* du 29 mars 2007)

---

**AVENANT N° 4 DU 22 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX GARANTIES COLLECTIVES DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1250728M

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux constatent que le régime de frais de soins de santé instauré dans le cadre de l'accord national interbranches subit les modifications législatives intervenues en matière de taxation des contrats d'assurance maladie dits « solidaires et responsables ».

En effet, la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 a soumis ces contrats, auparavant exonérés, à la taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA) au taux de 3,5 %.

La loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011 de finances rectificative pour 2011 a augmenté le taux de la taxe applicable à ces contrats de 3,5 % à 7 % pour les primes échues à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2011.

Les parties signataires de l'accord national interbranches ont pris en compte cette nouvelle augmentation et ont décidé de majorer de 3,5 %, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, le montant des cotisations prévues à l'article 3.2.2 dudit accord telles que fixées par l'avenant n° 3 du 16 juin 2011.

En conséquence, les parties signataires se sont réunies afin de conclure un avenant révisant les dispositions du chapitre III relatif aux garanties « remboursement des frais de santé », conformément à l'article 4.2.1 de l'accord collectif national interbranches.

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

*Objet*

Le présent avenant a principalement pour objet d'augmenter, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les cotisations des salariés intermittents du spectacle.

## Article 1.1

### Modification de l'article 3.2.2

#### « Article 3.2.2

#### *Cotisations des intermittents du spectacle*

Les cotisations mensuelles exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale s'élèvent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à :

*(En pourcentage.)*

		NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III
Tarif isolé	Hors taxes	0,997	1,970	3,505
	Toutes taxes comprises	1,129	2,231	3,970
Tarif famille	Hors taxes	1,738	3,422	5,718
	Toutes taxes comprises	1,968	3,876	6,477

A titre d'information, il est indiqué que ces augmentations portent les cotisations pour 2012 à un montant mensuel en euros, toutes taxes comprises, de :

*(En euros.)*

		NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III
Tarif isolé	Avec participation du fonds	10,95	44,34	97,05
	Sans participation du fonds	34,23	67,62	120,33
Tarif famille	Avec participation du fonds	36,38	94,19	173,03
	Sans participation du fonds	59,66	117,47	196,31

Le compte de résultats du régime « frais de santé » de l'année passée (N – 1) sera présenté au comité paritaire de suivi en juin de l'année N, avec le détail par niveau.

En cas de déséquilibre du régime, le comité paritaire de suivi et l'assureur devront négocier une évolution des garanties (cotisations et/ou prestations) sur la base de ces comptes de résultats.

Si, le 15 septembre de l'année N, aucun accord n'est trouvé, la revalorisation des cotisations sera opérée automatiquement en fonction du rapport de charges prestations/cotisations nette de frais et de taxes de chaque niveau de garanties (écrit P/C) et il y aura application de la clause de régulation suivante :

- si le P/C est inférieur à 100 %, il n'y aura pas de majoration appliquée aux taux de cotisation ;
- si le P/C est supérieur à 100 %, une revalorisation du taux de cotisation égale à la dérive sera appliquée en N + 1 (exemple, si le P/C est de 105 % et le taux de cotisation initial de 0,90 %, une revalorisation de 5 % sera appliquée en N + 1 et le taux de cotisation deviendra 0,945 %).

Les autres dispositions de l'accord collectif interbranches instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, en date du 20 décembre 2006, modifié le 16 juin 2008, le 18 décembre 2009 et le 16 juin 2011, demeurent inchangées.

## Article 2

*Date d'effet. – Durée. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Enfin, cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises et salariés entrant dans le champ d'application de l'accord interbranches.

Fait à Paris, le 22 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FESAC.

### **Syndicats de salariés :**

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

IDCC : 1607. – **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 56 DU 7 MARS 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250733M  
IDCC : 1607

Entre :

La FJP,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FCMTM CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

*Salaires minima conventionnels*

(En euros.)

NIV.	COEF.	0 À 3 ANS	3 ANS à 6 ans	6 ANS à 9 ans	9 ANS à 12 ans	12 ANS à 15 ans	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
I	115	1 399	1 421	1 443	1 465	1 487	1 509	731
	118	1 405	1 427	1 449	1 471	1 493	1 515	735
	123	1 412	1 435	1 458	1 480	1 503	1 526	757
II	130	1 418	1 442	1 465	1 489	1 513	1 536	787
	138	1 425	1 450	1 475	1 499	1 524	1 549	822
	143	1 432	1 457	1 482	1 507	1 533	1 558	843



NIV.	COEF.	0 À 3 ANS	3 ANS à 6 ans	6 ANS à 9 ans	9 ANS à 12 ans	12 ANS à 15 ans	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
III	155	1 465	1 492	1 519	1 546	1 573	1 600	895
	170	1 502	1 531	1 560	1 589	1 618	1 647	962
	180	1 552	1 583	1 613	1 643	1 673	1 703	1 007
IV	190	1 607	1 638	1 670	1 701	1 732	1 764	1 048
	200	1 663	1 696	1 729	1 762	1 794	1 827	1 092
	212	1 736	1 770	1 805	1 839	1 874	1 908	1 147
V	220	1 786	1 822	1 857	1 892	1 928	1 963	1 181
	255	1 998	2 038	2 078	2 118	2 158	2 198	1 335
	290	2 210	2 254	2 299	2 343	2 388	2 433	1 486
VI	310	2 331	2 379	2 426	2 473	2 520	2 568	1 575
	330	2 451	2 501	2 551	2 601	2 651	2 700	1 662
	370	3 031	3 086	3 141	3 196	3 251	3 307	1 837
VII	440	3 121	3 185	3 250	3 314	3 378	3 443	2 144
	480	3 364	3 433	3 503	3 572	3 642	3 711	2 318
	520	3 606	3 681	3 756	3 831	3 905	3 980	2 494
	560	3 849	3 929	4 009	4 089	4 169	4 249	2 668

## Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2012.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en octobre 2012 pour faire un point sur les salaires minima.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre I<sup>er</sup> du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 49 DU 21 FÉVRIER 2012  
RELATIF À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1250729M

IDCC : 1671

Le présent accord modifie certaines dispositions générales relatives au temps de travail insérées dans la convention collective et instaure un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année en lieu et place de l'accord relatif à la réduction du temps de travail en date du 7 mai 1999, lequel a abrogé l'avenant n° 1 du 21 septembre 1993.

**I. – Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps complet ou temps partiel en contrat à durée indéterminée ou déterminée au sein des maisons d'étudiants, définies à l'article 1.1 de la convention collective des maisons d'étudiants.

**II. – Temps de travail**

La durée du travail hebdomadaire est de 35 heures depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les maisons de plus de 20 salariés et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les maisons de moins de 20 salariés.

Afin de prendre en compte le fonctionnement de certaines maisons assujetties à des variations d'activité, liées à des périodes scolaires ou universitaires, il est possible de recourir, si besoin, à l'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année, ceci conformément aux dispositions des articles L. 3122-2 et suivants du code du travail.

Le chapeau du titre V de la convention collective est modifié comme suit :

« La durée hebdomadaire de travail à temps plein est de 35 heures.

La répartition hebdomadaire du travail est définie selon un horaire fixé par le directeur en fonction des besoins propres à chaque service dans l'établissement. »

L'article 5.1 devient l'article 5.2.

L'article 5.2 relatif aux heures supplémentaires est supprimé.

« Article 5.1

*Organisation du travail*

5.1.1. Dispositions générales

5.1.1.1. Temps plein

1. Durée de travail effectif

La durée du travail à temps plein est de 35 heures effectives par semaine sur 46 semaines, soit au maximum 1 568 heures effectives par an (1 575 heures maximum en année bissextile) en fonction du nombre de jours fériés, hors journée de solidarité et hors heures supplémentaires, rémunérées 1 820 heures (congrés payés et jours fériés inclus).

2. Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un travail non aménagé à temps plein, les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de la 35<sup>e</sup> heure effective.

Dans tous les cas, le contingent annuel légal d'heures supplémentaires doit être respecté. A défaut, en plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires effectuées, les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos conformément aux textes légaux.

Repos compensateur de remplacement :

Tout employeur, avec l'accord du salarié concerné, peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement équivalant au paiement de l'heure ou des heures supplémentaires, taux majoré inclus.

Cette possibilité doit être mentionnée dans le contrat de travail du salarié.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

5.1.1.2. Temps partiel

1. Dispositions générales

Salariés concernés

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à 35 heures effectives par semaine et à la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein (en fonction du nombre de jours fériés et hors journée de solidarité), ou inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise.

Temps de travail

Horaire :

Le temps partiel peut s'effectuer avec des horaires fixes (hebdomadaires ou mensuels) ou dans le cadre d'un aménagement du temps de travail (cf. 5.1.2.2).

Durée minimale continue de travail par jour :

La période minimale de travail continu est de 2 heures, ramenée à 1 heure pour les "emplois étudiants" (emplois occasionnels).

Coupure de la journée de travail :

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures.

## 2. Mesures dérogatoires

### Coupure de la journée de travail

Les salariés à temps partiel de restauration et les étudiants qui effectuent un travail prévoyant une coupure quotidienne de plus de 2 heures bénéficient en contrepartie d'une majoration de 5 points intégrés dans le salaire de base à temps plein et calculée *pro rata temporis* du temps de travail.

### Repos quotidien

Avec leur accord, l'employeur pourra déroger à la règle des 11 heures de repos consécutifs pour les salariés étudiants exclusivement. Dans ce cas, le repos est d'au moins 9 heures.

Dans le cas où le personnel étudiant a un repos quotidien compris entre 9 heures et 11 heures consécutives seulement, il bénéficie d'une majoration de 25 % de salaire par heure dérogatoire, dans la limite de 2.

## 3. Heures complémentaires

Mention au contrat de travail :

Le contrat de travail du salarié devra mentionner le nombre maximum d'heures complémentaires qu'il sera susceptible d'effectuer hebdomadairement ou mensuellement.

Deux limites du nombre d'heures complémentaires :

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée stipulée au contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle.

Refus d'effectuer des heures complémentaires :

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat et dans le cadre du présent article ne constituera pas une faute ou un motif de licenciement.

Le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires à l'intérieur des limites fixées par le contrat ne constituera ni une faute ni un motif de licenciement, si la demande lui en est faite moins de 3 jours ouvrés avant la date d'effectivité de la modification.

En tout état de cause, la modification des horaires ne pourra se faire au détriment d'un autre emploi, sous réserve que l'employeur ait été préalablement informé de ce cumul d'emplois par le salarié.

Rémunération des heures complémentaires :

Le paiement des heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de la durée mentionnée au contrat donnera lieu à une majoration de 25 %.

Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel conformément aux dispositions légales (art. L. 3123-14 et suivants du code du travail).

### 5.1.2. Temps de travail aménagé

Afin de prendre en compte le fonctionnement de certaines maisons assujetties à des variations d'activité, liées à des périodes scolaires ou universitaires, il est possible de recourir, si besoin, à l'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année, ceci conformément aux dispositions des articles L. 3122-2 et suivants du code du travail.

L'aménagement du temps de travail permet de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'aménagement du temps de travail doit être prévu dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant.

#### Salariés concernés

Toutes les catégories de salariés à temps plein en contrat à durée indéterminée peuvent être concernées par l'aménagement du temps de travail, ainsi que les salariés en contrats à durée déterminée.

#### Période de référence

Sauf accord d'entreprise prévoyant une autre période de référence, la période d'aménagement est fixée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai ou du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août.

#### Nombre de semaines de travail

Le travail aménagé s'effectue en fonction du rythme de l'activité de l'établissement dans une fourchette comprise entre 36 à 46 semaines, qui doit être déterminée dans le contrat de travail.

#### Calendrier annuel et planning hebdomadaire

Un calendrier annuel fixera, à titre indicatif, pour chaque salarié, la répartition du temps de travail. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage avant le début de la période de référence.

Le planning hebdomadaire est communiqué au minimum une semaine à l'avance par voie d'affichage.

##### 5.1.2.1. Temps plein aménagé

Dans le cadre d'un temps plein aménagé, la durée de travail hebdomadaire conventionnelle est de 35 heures effectives en moyenne par semaine sur 46 semaines, soit au maximum 1 568 heures effectives par an (1 575 heures maximum en année bissextile) en fonction du nombre de jours fériés, hors journée de solidarité et heures supplémentaires, rémunérées 1 820 heures (congrés payés et jours fériés inclus).

##### 1. Limites hautes et basses du temps plein aménagé

Le temps plein aménagé varie entre 0 heure et 44 heures effectives par semaine. Au-delà de 44 heures effectives hebdomadaires, il s'agit d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées entre 35 et 44 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, ni payées comme telles. Si elles ne sont pas prévues dans le calendrier annuel, elles doivent être proposées au salarié, sauf circonstances exceptionnelles, au moins 7 jours calendaires à l'avance.

##### 2. Changement de durée ou d'horaire de travail

L'employeur, en fonction des besoins et des activités, se réserve la possibilité de modifier le planning des semaines à venir, selon les modalités suivantes.

Les modifications concernant le planning, en plus ou en moins, ne peuvent excéder 10 heures effectives par jour et 44 heures effectives par semaine par salarié. Elles seront obligatoirement positionnées :

- soit de part et d'autre du début ou de la fin de la planification quotidienne initialement prévue ;
- soit sur une journée non travaillée selon le planning mais habituellement travaillée par le salarié.

En aucun cas, un salarié ne peut effectuer, heures supplémentaires comprises :

- plus de 10 heures par jour ;
- plus de 48 heures par semaine ;
- plus de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ou, pour les travailleurs de nuit, 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le salarié qui voit son planning modifié doit être prévenu 7 jours calendaires à l'avance par remise en main propre contre décharge du nouveau planning, sauf circonstances exceptionnelles. Dans ce cas, le salarié peut être prévenu 1 jour calendaire avant la modification.

Lorsque le salarié est averti moins de 7 jours calendaires à l'avance, celui-ci peut refuser la modification sans que cela constitue une faute de sa part.

### 3. Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un temps plein aménagé, seules les heures effectuées au-delà de la limite haute du travail effectif hebdomadaire (44 heures) ou annuelle (fonction du nombre de jours fériés et hors journée de solidarité) sont considérées comme des heures supplémentaires et décomptées comme telles, conformément aux dispositions légales.

Les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire (44 heures) sont décomptées par semaine et payées mensuellement en heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

Si, en fin de période de référence, un dépassement de la durée annuelle de travail effectif (fonction du nombre de jours fériés et hors journée de solidarité) est constaté, le salarié bénéficiera, s'il n'en pas déjà bénéficié dans l'année au titre des dispositions précédentes, d'une rémunération complémentaire pour ces heures de dépassement au titre d'heures supplémentaires conformément aux dispositions légales.

#### 5.1.2.2. Temps partiel aménagé

Dans le cadre d'un temps partiel aménagé :

- la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 35 heures effectives par semaine ;
- la durée de travail annuelle est inférieure à la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein (en fonction du nombre de jours fériés et hors journée de solidarité).

##### 1. Horaire de travail

Le contrat doit indiquer les jours de la semaine susceptibles d'être travaillés et le nombre d'heures effectuées pour chacun de ces jours.

Durée minimale continue de travail par jour :

La période minimale de travail continu est de 2 heures, ramenée à 1 heure pour les "emplois étudiants" (emplois occasionnels).

Coupure de la journée de travail :

La journée de travail des salariés à temps partiel ne peut être interrompue par plus d'une coupure de 2 heures.

##### 2. Limites hautes et basses

La durée hebdomadaire du temps partiel aménagé varie de 0 heure à moins de 35 heures effectives.

##### 3. Changement de durée ou d'horaire de travail

Compte tenu de certains événements : maladie, variations climatiques exceptionnelles, absence d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, situation d'urgence..., des modifications de la durée hebdomadaire et des horaires de travail peuvent avoir lieu.

Les cas et modalités possibles de changement de durée et/ou d'horaire de travail doivent être prévus dans le contrat de travail.

Les modifications concernant le planning, en plus ou en moins, ne peuvent excéder 10 heures effectives par jour et 34 heures effectives par semaine par salarié. Elles seront obligatoirement positionnées :

- soit de part et d'autre du début ou de la fin de la planification quotidienne initialement prévue ;
- soit une journée non travaillée sur le planning mais habituellement travaillée par le salarié.

En aucun cas, un salarié à temps partiel aménagé ne peut :

- effectuer plus de 10 heures de travail par jour ;
- dépasser la limite haute hebdomadaire prévue dans le contrat de travail ;
- atteindre 35 heures par semaine.

Le salarié qui voit son planning modifié doit être prévenu 7 jours calendaires à l'avance par remise en main propre contre décharge du nouveau planning, sauf circonstances exceptionnelles dans ce cas, le salarié peut être prévenu 1 jour calendaire avant la modification. Lorsque le salarié est averti moins de 7 jours calendaires à l'avance, celui-ci peut refuser la modification sans que cela constitue une faute de sa part.

#### 4. Heures complémentaires

##### Définition

Les heures effectuées entre la durée hebdomadaire moyenne contractuelle et la limite haute indiquée dans le contrat de travail ne sont pas des heures complémentaires.

Sont des heures complémentaires les heures comptabilisées au terme de la période de référence dépassant la durée annuelle contractuelle de travail dans la limite d'un tiers.

##### Mentions au contrat

Le contrat de travail du salarié doit mentionner le nombre annuel maximum d'heures complémentaires que le salarié sera susceptible d'effectuer.

Limites maximum : un tiers en plus de la durée indiquée dans le contrat.

En aucun cas, la réalisation d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire moyenne ou la durée annuelle de travail au niveau de la durée légale à temps plein.

##### Obligations de l'employeur

Chaque employeur a l'obligation de vérifier en fin de chaque période de référence si le salarié a effectué des heures complémentaires.

##### Rémunération

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée annuelle contractuelle sont payées au taux normal, au-delà et dans la limite du tiers de la durée annuelle contractuelle, les heures complémentaires sont majorées de 25 %.

##### Refus

Le salarié peut refuser, sans encourir une sanction ou un licenciement, d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites prévues par son contrat de travail. Il en est de même lorsque la demande de l'employeur est formulée moins de 3 jours avant la date prévue pour l'accomplissement des heures complémentaires.

Intégration des heures complémentaires à l'horaire contractuel, conformément aux dispositions légales (art. L. 3123-14 et suivants du code du travail).

#### 5. Mesures dérogatoires

##### Coupure de la journée de travail

Les salariés à temps partiel de la restauration et les étudiants qui effectuent un travail prévoyant une coupure quotidienne de plus de 2 heures bénéficient, en contrepartie, d'une majoration de 5 points intégrés dans le salaire de base à temps plein et calculée *pro rata temporis* du temps de travail.

## Repos quotidien

Avec leur accord, l'employeur pourra déroger à la règle des 11 heures de repos consécutifs pour les salariés étudiants exclusivement. Dans ce cas, le repos est d'au moins 9 heures.

Dans le cas où le personnel étudiant a un repos quotidien compris entre 9 heures et 11 heures consécutives seulement, il bénéficie d'une majoration de 25 % de salaire par heure dérogatoire, dans la limite de 2. »

## III. – Rémunération du temps aménagé

L'article 9.7 est créé :

### « Article 9.7

#### *Particularités du temps de travail aménagé*

##### Rémunération

La rémunération est lissée sur la période de référence afin que le salarié ait un salaire fixe mensuel, hors heures supplémentaires.

Le bulletin de paie mensuel ou un document annexé indiquera le nombre d'heures effectuées pendant le mois et le nombre d'heures effectives total depuis le début de la période de référence.

##### Embauche en cours de période de référence

En cas d'embauche en cours de période de référence, la rémunération due jusqu'à la fin de la période de référence sera lissée sur le reste de la période à courir, en dehors des heures supplémentaires.

##### Rupture du contrat en cours de période de référence

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié à temps de travail aménagé, ce dernier a droit à la rémunération de son temps réel de travail. Une régularisation en plus ou en moins aura lieu à l'occasion du solde de tous comptes, en fonction de la rémunération déjà versée pour le nombre d'heures réalisées.

En cas de licenciement économique, le salarié conservera le bénéfice éventuel occasionné par le lissage du salaire.

##### Absence

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence non rémunérée ou indemnisée, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. »

## IV. – Entrée en vigueur

Les dispositions de cet avenant entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension.

Fait à Paris, le 21 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UNME.

### **Syndicats de salariés :**

SNEPL CFTC ;

FEP CFDT ;

SNEPAT CGT-FO.



Brochure n° 3266

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS**

---

AVENANT N° 50 DU 21 FÉVRIER 2012  
À L'AVENANT N° 4 DU 6 MARS 1998 RELATIF AUX ASTREINTES

NOR : ASET1250730M

IDCC : 1671

---

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

Le SNEPL CFTC ;

La FEP CFDT ;

Le SNEPAT CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lorsque la continuité du service et de la sécurité l'exigent, des salariés peuvent être amenés à effectuer des astreintes à domicile.

Cet avenant, lors de son entrée en vigueur, modifiera l'avenant n° 4 du 6 mars 1998 relatif aux astreintes.

Cet avenant est à durée indéterminée.

L'avenant n° 4 du 6 mars 1998 est modifié comme suit :

**I. – Définition**

Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif (art. L. 3121-5 du code du travail).

Dans le cas d'une hiérarchie des responsabilités, celle-ci doit être prévue dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail.

**II. – Salariés concernés**

Les astreintes peuvent être effectuées par du personnel cadre ou non cadre.

Dans le cas où du personnel non cadre est d'astreinte, toute décision doit faire l'objet d'une autorisation écrite du directeur.

Les responsabilités dévolues à la fonction de directeur ne peuvent être déléguées à un salarié non cadre d'astreinte.

### III. – Formalités

Un calendrier annuel ou trimestriel, à titre indicatif, fixera, pour chaque salarié concerné, les périodes d'astreinte. Ce calendrier fera l'objet d'un affichage en début de période. Toute modification doit être portée à la connaissance des salariés concernés au moins 15 jours avant, sauf circonstances exceptionnelles (remplacement, modification avec accord des salariés concernés...).

Le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail doit indiquer :

- que le salarié peut être amené à effectuer des astreintes ;
- la contrepartie de l'astreinte ;
- si nécessaire, les protocoles d'intervention.

### IV. – Fréquence des astreintes

Les astreintes sont mises en place par roulement.

De ce fait, quelle que soit la programmation hebdomadaire des astreintes (fréquence, durée et nombre), un salarié peut effectuer au maximum 15 astreintes par mois, dimanches compris mais en dehors des congés payés.

Toutefois, dans les structures dont l'effectif ne permet pas une rotation équitable du personnel d'astreinte, il peut être dérogé au nombre de 15 astreintes dans la limite de 21 astreintes par mois.

### V. – Intervention pendant la période d'astreinte

#### 1. Délai d'intervention

Le délai pour intervenir doit être défini par l'employeur de façon raisonnable et selon les cas de survenance.

Si, à la suite d'un cas de force majeure, le salarié se trouvait dans l'incapacité d'intervenir, que ce soit à distance ou sur site, il devra prévenir dans les plus brefs délais sa hiérarchie.

#### 2. Décompte

Le décompte journalier des heures d'intervention débute dès que le salarié est contacté et se termine :

- soit à la fin de l'intervention, lorsque celle-ci se déroule à distance ou depuis le domicile du salarié ;
- soit lors du retour du salarié à son domicile en cas de déplacement.

### VI. – Astreinte et repos quotidien et hebdomadaire

Les repos quotidiens et hebdomadaires ne sont pas impactés par les périodes d'astreinte, exception faite de la durée d'intervention, qui est considérée comme du temps de travail effectif comme précisé par la circulaire DRT 6 du 14 avril 2003, article L. 3121-6 du code du travail.

### VII. – Rémunération de l'astreinte

#### 1. Astreinte

Le temps d'astreinte doit donner lieu au minimum soit :

- à une indemnité compensatrice sur la base minimum de 1/12 d'heure par heure d'astreinte. Au-delà de 15 astreintes et dans la limite de 21 astreintes, le temps passé en astreinte est rémunéré sur la base de 1/6 d'heure par heure d'astreinte ;
- à une indemnité en temps de repos équivalant à l'indemnité numéraire ;
- à une indemnité sous une autre forme (par exemple : un logement de fonction) indiquée dans le contrat de travail en contrepartie de l'astreinte.

Le ou les types d'indemnités, auxquelles donnent lieu les astreintes, sont déterminés dans le contrat de travail.

En cas de compensation en repos compensateur, le contrat de travail ou un avenant doit en définir les modalités. Le repos doit être pris dans l'année civile en cours. Concernant les astreintes effectuées courant du mois de décembre, la compensation en repos peut être prise l'année civile suivante.

Si un salarié bénéficie, avant l'entrée en vigueur de l'avenant, d'une contrepartie pour astreinte supérieure aux dispositions précédentes, celle-ci lui reste acquise mais ne peut pas se cumuler avec les dispositions précédentes.

## 2. Intervention

Seules les interventions effectuées pendant le temps d'astreinte sont constitutives de temps de travail effectif. Elles sont rémunérées sur la base du taux normal, voire d'un taux majoré en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire légal (35 heures) ou pour les salariés à temps partiel au-delà de 10 % de la durée de travail indiquée dans leur contrat de travail.

Le temps passé au téléphone ou en déplacement est assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

Les heures d'intervention et leurs majorations éventuelles sont payées chaque mois.

## VIII. – Frais de déplacement

Les frais relatifs aux déplacements effectués par un salarié dans le cadre d'une intervention sont pris en charge par l'employeur, selon les conditions légales en vigueur prévues pour les déplacements occasionnels (barème URSSAF).

A ce titre, le salarié pourra utiliser le véhicule de la maison d'étudiants mis à sa disposition ou son véhicule personnel pour effectuer son intervention si ce moyen facilite le respect du délai d'intervention ou s'il s'impose en raison de l'heure du déplacement. Cette possibilité doit être mentionnée dans le contrat de travail précisant également les conditions.

## IX. – Moyens mis à disposition

Mise à disposition d'un téléphone, voiture...

Les moyens (téléphone, voiture...) nécessaires à la bonne application de cet avenant seront définis dans le contrat de travail ou un avenant au contrat.

## X. – Récapitulatif

### Récapitulatif par astreinte

Les salariés d'astreinte doivent déclarer après chaque astreinte, sur le registre prévu à cet effet, les dates des astreintes, les heures de début et de fin des astreintes et des interventions qu'ils ont effectuées.

### Récapitulatif mensuel

Un récapitulatif mensuel doit être mis en place suivant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. R. 3121-1 du code du travail).

## XI. – Délai de prévenance

Le délai de prévenance doit respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 3121-8 du code du travail).

## XII. – Entrée en vigueur

L'avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de son extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 21 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS**

AVENANT N° 51 DU 21 FÉVRIER 2012  
RELATIF AUX COEFFICIENTS

NOR : ASET1250731M

IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT ;

Le SNEPAT CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La grille des coefficients est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 :

CLASSE	COEFFICIENT
1	308
2	316
3	326
4	334
5	342
6	350
7	358
8	368
9	378
10	388
11	398
12	409
13	437
14	447

CLASSE	COEFFICIENT
15	477
16	507
17	537
18	565
19	606
20	656

La grille des coefficients est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2013 :

CLASSE	COEFFICIENT
1	313
2	320
3	327
4	336
5	345
6	353
7	361
8	370
9	380
10	390
11	400
12	411
13	439
14	449
15	479
16	509
17	539
18	567
19	607
20	657

Fait à Paris, le 21 février 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Dordogne)**  
**(18 février 1985)**

(Etendue par arrêté du 5 septembre 1985,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> octobre 1985)

---

**ACCORD DU 5 MARS 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2012**  
NOR : ASET1250721M  
IDCC : 1353

---

Entre :  
L'UIMM Périgord,  
D'une part, et  
La CGT-FO ;  
La CFDT métallurgie,  
D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 7 février 2011.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

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

*Dispositions générales*

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2011, de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif ou pour une durée annuelle équivalente

et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

## **Article 2**

### *Mise en œuvre*

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des primes d'ancienneté prévues par la convention collective de la Dordogne ;
- des primes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

## **Article 3**

### *Vérification*

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de décembre de l'année concernée.

## **Article 4**

### *Formalités*

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 5 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des taux effectifs garantis annuels pour l'année 2012

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

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG 2012
I	1	140	16 790
	2	145	16 872
	3	155	16 938
II	1 (P1)	170	17 103
	2	180	17 247
	3 (P2)	190	17 329
III	1 (P3)	215	17 406
	2	225	17 530
	3	240	17 782
IV	1	255	18 281
	2	270	18 788
	3	285	19 915
V	1	305	21 404
	2	335	22 725
	3	365	24 713
		395	27 281



**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Dordogne)**  
**(18 février 1985)**

(Etendue par arrêté du 5 septembre 1985,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> octobre 1985)

---

**ACCORD DU 5 MARS 2012**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**ET AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250722M  
IDCC : 1353

---

Entre :

L'UIMM Périgord,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT métallurgie,

D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions des articles 11 et 13 des avenants « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne du 18 février 1985 modifiée par avenant du 6 juillet 1993. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

**Article 2**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, reprises à l'article 11 des avenants « Mensuels » de la convention collective susvisée, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-après servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 13 desdites clauses particulières.

**Article 3**

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 4,50 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Les mensuels ouvriers, tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées sur la base de 151,67 heures pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

#### **Article 4**

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime, calculée en proportion directe de l'horaire de travail effectif, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

#### **Article 5**

##### *Formalités*

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 5 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1930. – MEUNERIE**

---

**ACCORD DU 10 JANVIER 2012**

**RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

NOR : ASET1250724M

IDCC : 1930

**PRÉAMBULE**

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

Même si l'interlocuteur privilégié dans la négociation d'entreprise reste le délégué syndical, le présent accord vise à renforcer ce dialogue social en permettant aux entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, de négocier et conclure des accords collectifs de travail avec les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail.

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

*Objet et champ d'application*

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

Le champ de compétence de cet accord et de cette commission est le même que celui de la convention collective nationale de la meunerie.

**Article 2**

*Thèmes de négociation*

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

Cette négociation ne peut donc intervenir en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, thèmes pour lesquels une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

Ces accords ne peuvent pas non plus déroger :

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

### **Article 3**

#### *Garanties accordées aux représentants élus du personnel*

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

Cette information peut se faire sous la forme d'un courrier officiel adressé au secrétariat de la commission paritaire (ANMF, 66, rue La Boétie, 75008 Paris), lequel se charge de transmettre l'information aux organisations syndicales de salariés concernées.

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

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

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

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord sur les conditions de forme de la négociation devra préalablement être conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel, afin de garantir l'équilibre et le caractère loyal de la négociation.

Cet accord définira au minimum le ou les sujets de négociation, le calendrier des réunions de négociation, éventuellement les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

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

### **Article 4**

#### *Mission de la commission paritaire*

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

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

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

## **Article 5**

### *Composition de la commission paritaire*

La commission paritaire de branche comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

Tout représentant empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire représenter par un membre appartenant au même collège auquel il donne un pouvoir en bonne et due forme à cet effet.

## **Article 6**

### *Fonctionnement de la commission paritaire*

#### **6.1. Présidence**

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

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

#### **6.2. Secrétariat**

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par l'association nationale de la meunerie française qui :

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

#### **6.3. Saisine de la commission paritaire**

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

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

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

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

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

#### 6.4. Tenue et décision de la commission paritaire

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

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

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

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

Les décisions de la commission paritaire sont adoptées à la majorité simple des membres de chacun des collèges employeurs ou salariés présents ou dûment représentés.

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

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

#### 6.5. Financement des déplacements des membres de la commission

En cas de non-concomitance avec une commission paritaire de branche, la ou les entreprises dont l'accord est étudié prendront en charge les déplacements des participants représentant les organisations syndicales de salariés selon les règles applicables dans le cadre de la commission paritaire de branche.

Les demandes de remboursement seront centralisées au secrétariat de la commission paritaire de validation.

### Article 7

#### *Dépôt des accords auprès de l'administration*

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

### Article 8

#### *Durée, publicité et dépôt*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## **Article 9**

### *Extension*

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

Il entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant sa signature.

Fait à Paris, le 10 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

ANMF ;

SNIA ;

CFSI ;

SRE.

#### **Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3153

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2174. – NAVIGATION INTÉRIEURE**  
**(Transport de marchandises : personnel sédentaire)**

---

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011

NOR : ASET1250716M  
IDCC : 2174

Entre :

Le CAF,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNPD CGT ;

Le SGMF ;

La FEETS FO ;

La FNT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les catégories de personnels suivants :

- cadres (annexe I de la convention collective nationale) ;
- employés et agents de maîtrise (annexe II de la convention collective nationale) ;
- ouvriers (annexe III de la convention collective nationale).

Ces barèmes sont pris en application de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises de la navigation intérieure, de ses trois annexes en date du 5 septembre 2000 et de l'accord du 5 septembre 2000 portant réduction du temps de travail des salariés relevant de cette convention collective, étendus par arrêté du 10 avril 2002, et de leurs avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 21 juillet 2010 correspondants.

Fait à Paris, le 6 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE I

### **Barème des rémunérations minimales annuelles garanties du personnel cadre de la navigation intérieure <sup>(1)</sup>**

Pris en application de l'annexe I de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises et de l'accord portant réduction du temps de travail en date du 5 septembre 2000 étendus par arrêté du 10 avril 2002.

*Application du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011*

*(En euros.)*

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE
I	111	22 905
	à	
	132	26 036
II	133	26 986
	à	
	155	31 465
III A	156	31 735
	à	
	175	35 600
III B	176	35 837
	à	
	207	44 257
III C	208	44 472
	à	
	255	56 195

(1) Pour les entreprises dont les activités relèvent des codes APE 7001-7002 ou code NAF 612.Z.

## ANNEXE II

### **Barème des rémunérations minimales annuelles garanties des employés et agents de maîtrise de la navigation intérieure <sup>(1)</sup>**

Pris en application de l'annexe II de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises et de l'accord portant réduction du temps de travail en date du 5 septembre 2000 étendus par arrêté du 10 avril 2002.

*Application du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011*

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	MINIMUM ANNUEL
<b>Employés</b>		
Niveau I		
1 <sup>er</sup> échelon	76	16 470
2 <sup>e</sup> échelon	78	16 510
3 <sup>e</sup> échelon	80	16 731
Niveau II		
1 <sup>er</sup> échelon	81	16 796
2 <sup>e</sup> échelon	83	17 125
3 <sup>e</sup> échelon	86	17 794
Niveau III		
1 <sup>er</sup> échelon	87	18 005
2 <sup>e</sup> échelon	90	18 550
3 <sup>e</sup> échelon	93	19 214
Niveau IV		
1 <sup>er</sup> échelon	94	19 419
2 <sup>e</sup> échelon	97	20 034
3 <sup>e</sup> échelon	101	20 855
Niveau V		
1 <sup>er</sup> échelon	102	21 060
2 <sup>e</sup> échelon	106	21 869
3 <sup>e</sup> échelon	110	22 700
<b>Agents de maîtrise</b>		
Niveau I		
1 <sup>er</sup> échelon	102	21 060
3 <sup>e</sup> échelon	106	21 869

(1) Pour les entreprises dont les activités relèvent des codes APE 7001-7002 ou code NAF 612.Z.

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	MINIMUM ANNUEL
4 <sup>e</sup> échelon	110	22 700
Niveau II		
1 <sup>er</sup> échelon	111	22 905
2 <sup>e</sup> échelon	115	23 726
3 <sup>e</sup> échelon	120	23 855
Niveau III		
1 <sup>er</sup> échelon	121	24 017
2 <sup>e</sup> échelon	126	24 902
3 <sup>e</sup> échelon	132	26 036

## ANNEXE III

### **Barème des rémunérations minimales annuelles du personnel ouvrier de la navigation intérieure <sup>(1)</sup>**

Pris en application de l'annexe III de la convention collective nationale du personnel sédentaire des entreprises de transport de marchandises et de l'accord portant réduction du temps de travail en date du 5 septembre 2000 étendus par arrêté du 10 avril 2002.

*Application du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011*

*(En euros.)*

NIVEAU	QUALIFICATION	COEFFICIENT	MINIMUM ANNUEL
I	Ouvrier manœuvre		
	1 <sup>er</sup> échelon	76	16 470
	2 <sup>e</sup> échelon	78	16 510
	3 <sup>e</sup> échelon	80	16 731
II	Ouvrier spécialisé		
	1 <sup>er</sup> échelon	81	16 796
	2 <sup>e</sup> échelon	83	17 125
	3 <sup>e</sup> échelon	86	17 794
III	Ouvrier qualifié		
	1 <sup>er</sup> échelon	87	18 005
	2 <sup>e</sup> échelon	90	18 550
	3 <sup>e</sup> échelon	93	19 214
IV	Ouvrier hautement qualifié		
	1 <sup>er</sup> échelon	94	19 419
	2 <sup>e</sup> échelon	101	20 855
	3 <sup>e</sup> échelon	106	21 869
V	Chef d'équipe		
	1 <sup>er</sup> échelon	107	22 074
	2 <sup>e</sup> échelon	110	22 700
	3 <sup>e</sup> échelon	118	23 801

(1) Pour les entreprises dont les activités relèvent des codes APE 7001-7002 ou code NAF 612.Z.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3. – NAVIGATION INTÉRIEURE DE MARCHANDISES**  
**(Ouvriers)**  
**(28 octobre 1936)**  
(Etendue par arrêté du 19 mars 1938,  
*Journal officiel* du 30 mars 1938)

---

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011  
NOR : ASET1250717M  
IDCC : 3

---

Entre :

La CAF,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNPD CGT ;

Le SGMF ;

La FEETS FO ;

La FNT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les catégories de personnels suivants :

- personnel salarié navigant relevant du régime de flotte classique ;
- personnel salarié navigant relevant du régime de flotte exploitée en relèves.

Ces barèmes sont pris en application des accords des 9 et 10 janvier 2001 étendus par arrêté du 5 juin 2007 pour la flotte classique et des 9 janvier et 2 avril 2001 pour la flotte en relèves étendus par arrêté du 5 juin 2007, et de leurs avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 21 juillet 2010 correspondants.

Fait à Paris, le 6 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Barème professionnel portant fixation des ressources annuelles minimales garanties et des compensations forfaitaires de l'astreinte  
pris en application des accords des 9 janvier et 10 janvier 2001 étendus par arrêté du 5 juin 2007**

*Flotte classique*

Application du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011

*(En euros.)*

COEF.		SANS ancienneté	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	COMPENSATION FORFAITAIRE pour l'astreinte	
						Marchandises banales	Marchandises dangereuses
	<b>A. – Automoteur seul</b>						
137	Capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m	19 025	19 367	19 748	20 128	273	601
132	Capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	18 653	18 988	19 361	19 734	264	584
126	Capitaine pour longueur du bateau > 38,50 m à ≤ 70 m	18 599	18 933	19 305	19 677	256	562
114	Capitaine pour longueur du bateau de 38,50 m	16 796	17 098	17 434	17 770	218	481
110	Timonier	16 664	16 964	17 297	17 631	201	441
104	Matelot commissionné	16 502	16 799	17 129	17 459	191	422
100	Matelot	16 470	16 766	17 096	17 425	182	407

COEF.		SANS ancienneté	APRÈS 3 ans	APRÈS 6 ans	APRÈS 9 ans	COMPENSATION FORFAITAIRE pour l'astreinte	
						Marchandises banales	Marchandises dangereuses
	<b>B. – Autres formations</b>						
142	Capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m à ≤ 190 m	19 546	19 898	20 289	20 680	283	623
137	Capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	19 025	19 367	19 748	20 128	273	601
116	Timonier	17 026	17 332	17 673	18 013	221	486
100	Matelot	16 470	16 766	17 096	17 425	182	407

**Barème professionnel portant fixation des ressources annuelles minimales garanties  
pris en application des accords des 9 janvier et 2 avril 2001 étendus par arrêté du 5 juin 2007**

*Flotte exploitée en relevés*

Application du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011

*(En euros.)*

COEF.		SANS ANCIENNETÉ	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS
	<b>A. – Automoteur seul</b>				
164	Commandant pour longueur du bateau > 116,50 m	25 108	25 559	26 062	26 564
153	Premier Capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m	21 182	21 563	21 987	22 410
148	Second capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m	19 706	20 061	20 455	20 849
139	Premier capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	19 311	19 659	20 045	20 431
134	Second capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	18 663	18 999	19 373	19 746

COEF.		SANS ANCIENNETÉ	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS
114	Timonier	16 796	17 098	17 434	17 770
114	Mécanicien	16 796	17 098	17 434	17 770
	<b>B. – Autres formations</b>				
170	Commandant pour longueur du bateau > 116,50 m à ≤ 190 m	26 305	26 778	27 304	27 830
159	Premier capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m à ≤ 190 m	23 675	24 101	24 575	25 048
153	Second capitaine pour longueur du bateau > 116,50 m à ≤ 190 m	21 182	21 563	21 987	22 410
148	Premier capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	19 706	20 061	20 455	20 849
139	Second capitaine pour longueur du bateau > 70 m à ≤ 116,50 m	19 311	19 659	20 045	20 431
127	Timonier	18 649	18 985	19 358	19 731
127	Mécanicien	18 649	18 985	19 358	19 731
	<b>C. – Emplois communs (à A et B)</b>				
107	Matelot timonier 1 <sup>er</sup> niveau	16 598	16 897	17 229	17 561
105	Matelot timonier 2 <sup>e</sup> niveau	16 512	16 809	17 139	17 470
105	Matelot garde moteur	16 512	16 809	17 139	17 470
104	Matelot 1 <sup>er</sup> niveau 1 <sup>er</sup> échelon	16 502	16 799	17 129	17 459
103	Matelot 1 <sup>er</sup> niveau 2 <sup>e</sup> échelon	16 492	16 788	17 118	17 448
101	Matelot 2 <sup>e</sup> niveau 1 <sup>er</sup> échelon	16 481	16 777	17 107	17 437
100	Matelot 2 <sup>e</sup> niveau 2 <sup>e</sup> échelon	16 470	16 766	17 096	17 425



Brochure n° 3293

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1974. – NAVIGATION INTÉRIEURE**  
**(Transport de passagers)**

---

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011

NOR : ASET1250715M  
IDCC : 1974

---

Entre :

Le CAF,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNPD CGT ;

Le SGMF ;

La FEETS FO ;

La FNT CFE-CGC,

D'autre part,

Après avoir procédé à l'examen de la situation économique dans la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont convenu des barèmes de rémunérations annuelles minimales garanties applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour les catégories de personnels suivants :

- personnel ETAM et cadres (annexe I de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants techniques (annexe II de la convention collective nationale) ;
- personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie (annexe III de la convention collective nationale).

Ces barèmes sont pris en application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de transport de passagers en navigation intérieure, de ses trois annexes en date du 23 avril 1997, étendue par arrêté du 9 décembre 1997, et de ses avenants successifs.

Ils se substituent ainsi aux barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties du 21 juillet 2010 correspondants.

Fait à Paris, le 6 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations annuelles minima garanties

Pris en application de l'annexe I « Personnels ETAM et cadres » de la convention collective nationale du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

*Application du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011*

*(En euros.)*

NIVEAU	ANCIENNETÉ		
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans
I (débutant, moins de 6 mois de pratique professionnelle)	16 470		
II	17 522	17 785	18 048
III	20 347	20 652	20 958
IV. – Maîtrise	21 324	21 644	21 964
V. – Haute - maîtrise	24 376	24 741	25 107
VI. – Cadre	25 960	26 350	26 739
VII. – Cadre supérieur	44 472	45 140	45 807
			46 474

## Barème professionnel des rémunérations annuelles minima garanties

Pris en application de l'annexe II « Personnels navigants techniques » de la convention collective nationale du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

*Application du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011*

(En euros.)

	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
		Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
1.00. – Bateaux pour excursion journalière					
1.10. – Capitaine de classe 1 (conducteur de bateaux de plus de 35 mètres) :					
– 1 <sup>er</sup> type de voyages et de voies		19 546	19 898	20 289	20 680
– 2 <sup>e</sup> type de voyages et de voies		18 653	18 988	19 361	19 734
– 3 <sup>e</sup> type de voyages et de voies		17 047	17 354	17 695	18 036
1.20. – Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins 35 mètres)		16 664	16 964	17 297	17 631
1.30. – Matelot « agent de sécurité »		16 502	16 799	17 129	17 459
1.40. – Matelot		16 470	16 766	17 096	17 425
2.00. – Bateaux à cabines pour des exploitations diurnes et autres (semi-continu ou continu)					
2.10. – Capitaine de classe 1 :					
2.11. – Exploitation diurne sur bateaux de plus de 35 mètres :					
– 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	154	21 317	21 700	22 127	22 553
– 3 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	119	17 270	18 642	21 720	25 308
2.12. – Exploitation diurne sur bateaux de plus de 55 mètres :					
– 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	159	23 675	24 101	24 575	25 048
– 3 <sup>e</sup> type de voyages et de voies	125	18 004	18 328	18 688	19 048

	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE			
		Sans ancienneté	Plus de 3 ans	Plus de 6 ans	Plus de 9 ans
2.13. – Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 35 mètres	190	27 084	27 571	28 113	28 655
2.14. – Autres types d'exploitations sur bateaux de plus de 55 mètres	195	27 647	28 145	28 698	29 251
2.20. – Capitaine de classe 2 (conducteur de bateaux de moins de 35 mètres)	111	16 672	16 972	17 305	17 639
2.30. – Timonier :					
2.31. – Exploitation diurne	108	16 621	16 920	17 253	17 585
2.32. – Autres types d'exploitation	110	16 664	16 964	17 297	17 631
2.40. – Matelot « agent de sécurité »	104	16 502	16 799	17 129	17 459
2.50. – Matelot	100	16 470	16 766	17 096	17 425

Barème des rémunérations annuelles minima garanties

Pris en application de l'annexe III « Personnels navigants commerciaux de restauration et d'hôtellerie » de la convention collective du 23 avril 1997 étendue par arrêté du 9 décembre 1997.

Application du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011

(En euros.)

EMPLOI	ANCIENNETÉ			
	Sans ancienneté	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans
Directeur ou commissaire de bord	26 347	26 821	27 348	27 875
Assistant du directeur ou commissaire de bord	20 639	21 010	21 423	21 836
Maître d'hôtel	18 662	18 998	19 371	19 745
Chef de cabine	16 852	17 155	17 492	17 829
Chef de cuisine	23 932	24 363	24 841	25 320

Brochure n° 3179

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

AVENANT « SALAIRES » N° 81 DU 21 MARS 2012

NOR : ASET1250712M  
IDCC : 1534

Entre :

Le SNIV SNCP ;

Le SYNAFAVIA ;

La CNTF ;

La FNEAP,

D'une part, et

La FNA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**

*Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1<sup>er</sup> avril 2012*

La nouvelle grille s'établit comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers, employés			
I	1 431	1 459	1 488
II	1 488	1 517	1 547
III	1 549	1 580	1 610
IV	1 640	1 673	1 706

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
TAM			
IV	1 654	1 721	1 792
V	1 902	1 978	2 055
VI	2 195	2 282	2 368
Cadres			
VII	2 688	2 982	3 040
VIII	3 634	3 924	4 237
IX	4 584	4 951	5 347

### **Article 3**

#### *Dépôt et extension*

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales de salariés, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 21 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120220-000612

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---