

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/27 DU 28 JUILLET 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	173

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/27

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers) : avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des non-cadres.....	4
Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers) : avenant du 23 avril 2012 relatif à la prévoyance des cadres	13
Banque : procès-verbal de désaccord du 2 janvier 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2012	23
Banque : avenant du 20 avril 2012 relatif au plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I de branche).....	26
Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 20 avril 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2012.....	56
Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 20 avril 2012 relatif à la prime d'outillage au 1^{er} avril 2012.....	58
Bâtiment (Picardie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2012	60
Bâtiment (Picardie [ETAM]) : accord du 20 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2012	62
Bâtiment (Picardie [ouvriers, ETAM, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 20 avril 2012 relatif à l'indemnisation pour participation aux réunions au 1^{er} avril 2012	64
Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 1^{er} mars 2012 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées	66
Carrières et matériaux (industries [Rhône-Alpes, ouvriers, ETAM]) : accord du 12 mars 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2012	69
Coiffure : avenant n° 25 du 12 avril 2012 relatif au taux de cotisation prévoyance	72
Coiffure : avenant n° 24 du 16 avril 2012 relatif à la revalorisation des rémunérations	74
Coopératives de consommation (personnel) : avenant n° 812 du 14 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} juin 2012	78
Couture (région parisienne) : avenant n° 1 du 5 avril 2012 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail	80

Couture (région parisienne [cadres]) : avenant n° 5 du 5 avril 2012 relatif à l'annexe « Cadres »	81
Couture (région parisienne [ouvriers]) : avenant n° 28 du 5 avril 2012 relatif à l'annexe « Ouvriers »	84
Couture (région parisienne) : avenant n° 35 du 5 avril 2012 portant modification des clauses générales	85
Enseignement privé hors contrat : avenant n° 17 du 10 mai 2012 relatif à la formation professionnelle.....	90
Formation (organismes) : accord du 27 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} septembre 2012.....	92
Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 15 mars 2012 relatif au régime de prévoyance.....	95
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 15 du 4 avril 2012 relatif à la prévoyance	98
Lin (rouissage et teillage) : avenant n° 24 du 13 mars 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2012.....	101
Manutention portuaire (Bordeaux) : avenant n° 1 du 16 mai 2012 à l'accord du 25 octobre 2011 relatif aux conditions d'emploi et à la revalorisation des salaires	104
Métallurgie (Vienne) : adhésion par lettre du 2 mai 2012 de la CFDT à la convention	106
Notariat : accord du 24 mai 2012 relatif au financement des syndicats	107
Pompes funèbres : adhésion par lettre du 12 avril 2012 de la FFPPF à la convention	109
Promotion immobilière : avenant n° 31 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2012.....	110
Sociétés financières : avenant du 16 mai 2012 relatif au champ d'application	112
Sport : avenant n° 73 du 9 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} septembre 2012.....	113
Télédiffusion : accord du 22 mai 2012 relatif aux salaires minima au 1^{er} juin 2012	114
Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention.....	115

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES
EXTRA-HOSPITALIERS

AVENANT DU 23 AVRIL 2012
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES NON-CADRES

NOR : ASET1250889M
IDCC : 959

Entre :

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

D'une part, et

La CGT-FO pharmacie ;

La FNIC CGT ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe I « Régime de prévoyance au 1^{er} janvier 1997 (non-cadres) » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers est abrogée dans ses points A, B, C, D, E et F et est remplacée par une nouvelle annexe I « Régime de prévoyance des non-cadres » points A, B, C, D, E, F et J, dans les termes ci-après :

Article 1^{er}

Modification de l'ensemble des dispositions de l'annexe I
« Régime de prévoyance au 1^{er} janvier 1997 (non-cadres) »

L'annexe I est désormais rédigée comme suit :

« Annexe I
Régime de prévoyance des salariés non cadres »

A. – Préambule

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a organisé un appel d'offres :
– en vue de réexaminer la désignation, à compter du 1^{er} janvier 2013, de l'organisme d'assurance chargé d'assurer le régime de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés non cadres des entreprises rentrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention ;

- et afin de s’assurer que l’organisme assureur qu’elle désignera, fournira aux entreprises de la branche et à l’ensemble de leurs salariés non cadres le meilleur service, dans un objectif social et de solidarité, en ce qui concerne notamment :
 - la qualité de la couverture des engagements ;
 - la solvabilité de l’assureur ou du groupe auquel il appartient ;
 - l’expérience en matière d’assurance collective prévoyance ;
 - la qualité de l’organisation administrative et des services offerts aux entreprises adhérentes et à leurs salariés ;
 - sa capacité à assurer tous les salariés non cadre des entreprises, indépendamment du risque à couvrir ;
 - le caractère uniforme du tarif sans considération de l’âge des salariés, de leurs états de santé, du poste de travail occupé par les salariés, de la taille de l’entreprise ;
 - sa capacité à assurer un maintien du tarif pendant 3 ans consécutifs ;
 - les frais de chargement ;
 - le paiement pendant une certaine période de prestations, indépendamment du paiement des cotisations dues en cas de rupture du contrat de travail ;
 - l’étendue de la couverture accordée qui n’est pas proportionnelle au montant des cotisations versées ;
 - la participation des assurés aux excédents techniques et financiers ;
 - la qualité des contrats d’assurance proposés aux entreprises de la branche au regard d’exigences demandées par les partenaires sociaux ;
 - la qualité des informations et documents remis aux entreprises adhérentes, salariés et anciens salariés ;
 - la qualité des moyens mis en œuvre pour l’adhésion des entreprises de la branche ;
 - la qualité des statistiques et éléments que l’assureur devra fournir à la commission paritaire nationale.

Cette procédure de mise en concurrence a été réalisée dans le respect des principes de transparence, d’égal accès, d’impartialité et de non-discrimination.

A ce titre :

- la commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a publié un avis d’appel public à la concurrence à compter du 23 septembre 2011 pendant 3 semaines dans une publication professionnelle du secteur des entreprises d’assurance, “L’argus de l’assurance” ;
- les candidats ont été sélectionnés, sans possibilité de marge de négociation quant aux modalités de leur engagement, sur la base d’un barème de notation qui se décomposait en quatre parties, portées dans le dossier de candidature, à savoir :
 - activité et environnement du candidat ;
 - solvabilité du candidat et du groupe auquel il appartient ;
 - expérience du candidat en matière d’assurance collective obligatoire ;
 - réponses au cahier des charges du régime de prévoyance de la branche professionnelle.

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a ainsi organisé une mise en concurrence entre l’organisme assureur jusqu’à présent désigné, l’IPGM (groupe Mornay), et toute entreprise d’assurance habilitée à pratiquer des opérations d’assurance en France pour les risques décès et arrêt de travail.

La commission paritaire nationale s'est prononcée sur le choix de l'organisme assureur, le 2 février 2012, sur la base d'un rapport établi, pour les organisations syndicales signataires du présent avenant.

Ce rapport comprend, pour l'ensemble des candidats, les tableaux comparatifs des réponses apportées ainsi que, pour chaque candidat, une appréciation d'ensemble sur ses propositions.

La commission paritaire nationale a élaboré son rapport avec l'assistance d'un actuaire conseil indépendant et d'un avocat.

Pour chacune des rubriques du cahier des charges donnant lieu à notation, l'actuaire conseil et l'avocat ont présenté à la commission paritaire nationale leur proposition de notation basée sur les critères précédemment convenus et annoncés aux candidats.

La note des experts pouvant être amendée, le cas échéant, par chaque organisation syndicale, après argumentation, dans une limite prédéfinie, une note finale a été établie pour chaque candidat.

C'est dans ce contexte que le présent avenant destiné à améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés est négocié.

B. – Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective appartenant à la catégorie de ceux qui ne sont pas affiliés au régime des cadres au titre des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 47 définis ci-après comme « non-cadres ».

Sont bénéficiaires tous ces salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident, congés maternité, paternité et d'adoption.

C. – Garanties de prévoyance complémentaire

Les salariés tels que définis au B ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, dans les conditions définies au contrat d'assurance collective du régime de branche souscrit par l'entreprise auprès l'organisme assureur désigné, c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

GARANTIE	NIVEAU DES PRESTATIONS (exprimé en pourcentage du traitement annuel de base)
Décès	
Décès de base. – Invalidité absolue et définitive	
En cas de décès de l'assuré, versement d'un capital en fonction de la charge de famille.	
En cas d'invalidité totale et permanente de l'assuré, le capital est versé par anticipation à l'assuré.	
Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge	130 % TA et TB
Marié ou pacsé	150 % TA et TB
Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge	150 % TA et TB
Majoration supplémentaire par personne à charge ⁽¹⁾	50 % TA et TB
Décès accidentel	
Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.	Capital supplémentaire égal au capital décès de base

GARANTIE	NIVEAU DES PRESTATIONS (exprimé en pourcentage du traitement annuel de base)
Incapacité de travail Si l'assuré a une ancienneté ⁽²⁾ supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail. Si l'assuré a une ancienneté ⁽²⁾ inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail. En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le premier jour d'arrêt de travail.	40 % TA et 90 % TB
Invalidité Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre du présent régime.	40 % TA et 90 % TB ⁽³⁾
Maternité En cas de maternité d'une assurée, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.	90 % TB (traitement de base excédent le plafond de la sécurité sociale)
(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille "marié" ou "pacsé" ou bien "célibataire", "veuf ou divorcé avec personne à charge". (2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente. (3) Pour l'invalidité 1 ^{re} catégorie, la rente versée est réduite de 1/4.	

D. – Cotisations du régime de prévoyance et répartition

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut limité à la tranche A et à la tranche B et actuellement fixé à 2 %.

Le financement du régime est à la charge exclusive de l'entreprise adhérente.

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATION	
	TA	TB
Décès Décès de base Invalidité absolue et définitive Décès accidentel	0,30	0,30
Incapacité de travail (y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,55 % pour la TA et 0,55 % pour la TB à la charge de l'entreprise)	1,36	1,35
Invalidité	0,34	0,34
Maternité	–	0,01
Total	2	2

Les taux de cotisations sont maintenus pendant 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, à législation et réglementation constante.

E. – Mutualisation du régime

1. Désignation de l'assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au regard des objectifs visés en préambule (A), les parties au présent avenant ont désigné, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance, l'institution de prévoyance de groupe Mornay (IPGM), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris.

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. Pour ce faire, la commission paritaire nationale, se réunira régulièrement et au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie du régime conventionnel dans le cadre de protocole de délégation de gestion à intervenir avec l'organisme assureur désigné.

2. Adhésion des entreprises : clause de migration obligatoire

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant :

- l'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale, ainsi que celles qui y ont adhéré ;
- et l'affiliation des salariés non cadres de ces entreprises,

auprès de l'organisme assureur désigné à l'article E.1, ont un caractère obligatoire.

A cette fin, les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme assureur désigné à l'article E.1, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment complété.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les laboratoires ayant souscrit un contrat de prévoyance complémentaire au bénéfice de leurs salariés non cadres auprès d'un autre organisme assureur quels que soient les niveaux et conditions de garanties par rapport à celles définies par le présent avenant.

L'adhésion de ces entreprises doit prendre effet, au plus tard, à la date d'échéance de leur contrat d'assurance en cours qui suit l'entrée en vigueur du présent avenant.

3. Sinistres en cours à la date de la résiliation pour changement d'organisme assureur

Dans le cas où un assureur couvre déjà les sinistres intervenus, selon les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Evin" complétée par la loi du 17 juillet 2001 :

- cet organisme reste redevable des prestations dues ou en cours de service à leur niveau atteint à la date de résiliation du contrat d'assurance ;
- le changement d'assureur est par principe sans effet sur la prise en charge par l'assureur résilié des prestations à naître, par exemple au titre du maintien de la garantie décès, lorsque le salarié perçoit ou ouvre droit à des prestations liées à une incapacité de travail ou une invalidité indemnisée par ce précédent organisme d'assurance.

Parallèlement, afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assurance désigné à l'article E.1 prend en charge, dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur :

- la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ;
- la revalorisation des bases de calculs des prestations relatives à la couverture du risque décès.

Cette prise en charge intervient à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au contrat de l'assureur désigné à l'article E.1 ci-dessus, sous réserve de lui présenter la liste détaillée des assurés concernés.

Par ailleurs, l'organisme assureur désigné à l'article E.1 prendra en charge également l'intégralité des prestations en cours de service, au jour de l'adhésion de l'entreprise au contrat, à condition :

- que l'entreprise lui communique un état détaillé des bénéficiaires ;
- que le précédent organisme assureur lui transfère le montant des provisions correspondantes effectivement constituées à la date de résiliation du contrat de l'entreprise, en application de l'article 30-III et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- et sous réserve que ledit montant soit conforme aux règles de provisionnement et donc accepté par l'organisme assureur désigné à l'article E.1 ci-dessus.

Dans tous les cas, pour les entreprises qui vont rejoindre l'organisme assureur désigné à l'article E.1, l'indemnité de résiliation réclamée le cas échéant à l'entreprise par son ancien assureur, en application de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Evin" et des éventuelles évolutions qui seraient intervenues d'ici la date de principe d'adhésion obligatoire, sera financée par le régime, c'est-à-dire immédiatement supportée par l'organisme assureur désigné à l'article E.1.

4. Changement d'organisme assureur désigné

En cas de changement d'organisme assureur désigné, décidé par les partenaires sociaux, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur seront prises en charge par l'organisme résilié au niveau atteint à cette même date.

Le nouvel assureur désigné aura à sa charge la revalorisation de ces rentes prévues contractuellement à compter de la date de reprise du risque.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance au niveau atteint, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être prise en charge par le nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisés que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin.

F. – Communication et information

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes seront tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié étant précisé que la rédaction de cette notice d'information incombe à l'organisme assureur désigné.

G. – Comptes de résultat

Les comptes de résultats du régime seront établis par l'organisme assureur désigné, en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces comptes seront transmis au comité de gestion, visée à l'article H, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos.

H. – Comité de gestion

Il est créé un comité de gestion ayant pour objet le suivi du régime conventionnel de prévoyance complémentaire. Il est composé, à parité, de représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers, ou y ayant adhéré.

Ses attributions et ses modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur.

I. – Portabilité des droits de prévoyance

1. Généralités

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, appréciée par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

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

2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité

L'employeur doit informer le salarié dont le contrat est rompu du dispositif de maintien des garanties dont il bénéficiait en tant que salarié.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse :

- à la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- à la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit et ce dans la limite de 9 mois ;
- à la date de résiliation de l'adhésion de l'entreprise au contrat d'assurance.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

3. Traitement de base du maintien des garanties de prévoyance

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat...).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisées à l'article C du présent avenant seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

4. Financement du dispositif de portabilité

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application de l'article 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité.

J. – Suspension et cessation des garanties et contrôle médical

1. Conditions de suspension des garanties

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié bénéficie de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un maintien de salaire.

Le salarié dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale (y compris les cas de congés de maternité, de paternité ou d'adoption faisant l'objet d'indemnités versées par la sécurité sociale ou la caisse d'allocation familiale ou de maintien de salaire, par subrogation ou non, versé par l'employeur) bénéficie de ce maintien de garanties jusqu'à la date de reprise d'activité, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance.

A l'inverse, les garanties sont suspendues de plein droit lorsqu'aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise n'est versée pour les salariés qui sont, par exemple, dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'assureur désigné en soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Un maintien des garanties décès pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et non rémunéré peut être proposé, à titre onéreux, sur demande expresse de l'entreprise auprès de l'assureur désigné.

2. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

A titre d'exemple les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie des non-cadres ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail du salarié quelle qu'en soit la cause, sauf si celle-ci intervient dans le cadre de la clause de maintien des garanties, tel que défini ci-avant ;

- en cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective des laboratoires de biologie médicale ;
- en cas de décès du salarié.

3. Contrôle médical

L'entreprise ou l'organisme assureur dispose de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'il jugerait utile pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'incapacité. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fait du salarié, le salarié perdra le bénéfice des prestations correspondantes pour la période postérieure à la visite. »

Article 2

Cadre juridique

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 3

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 23 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – **LABORATOIRES D'ANALYSES MÉDICALES
EXTRA-HOSPITALIERS**

AVENANT DU 23 AVRIL 2012
RELATIF À LA PRÉVOYANCE DES CADRES

NOR : ASET1250893M
IDCC : 959

Entre :

Le SDB ;

Le SNMB ;

Le SLBC,

D'une part, et

La CGT-FO pharmacie ;

La FNIC CGT ;

La FSS CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D et 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1^{er} janvier 1997 » de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers sont abrogés et sont remplacés par les nouvelles dispositions des articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D, 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1^{er} janvier 1997 », dans les termes de l'article 1^{er} du présent avenant.

L'article 6 de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1^{er} janvier 1997 » est par ailleurs complété, après l'article 6.E, des articles 6.F, 6.G, 6.H et 6.J dans les termes de l'article 2 du présent avenant.

Les autres dispositions de l'article 6 restent inchangées.

Article 1^{er}

*Modification de l'ensemble des dispositions des articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D et 6.E
de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1^{er} janvier 1997 »*

Les articles 6.A, 6.B, 6.C, 6.D et 6.E de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1^{er} janvier 1997 » sont désormais rédigés comme suit :

« Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1^{er} janvier 2013

A. – Préambule

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a organisé un appel d'offres :

- en vue de réexaminer la désignation, à compter du 1^{er} janvier 2013, de l'organisme d'assurance chargé d'assurer le régime de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés cadres et assimilés cadres des entreprises rentrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention ;
- et afin de s'assurer que l'organisme assureur qu'elle désignera, fournira aux entreprises de la branche et à l'ensemble de leurs salariés cadres et assimilés cadres le meilleur service, dans un objectif social et de solidarité, en ce qui concerne notamment :
 - la qualité de la couverture des engagements ;
 - la solvabilité de l'assureur ou du groupe auquel il appartient ;
 - l'expérience en matière d'assurance collective prévoyance ;
 - la qualité de l'organisation administrative et des services offerts aux entreprises adhérentes et à leurs salariés ;
 - sa capacité à assurer tous les salariés des entreprises, relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 47, indépendamment du risque à couvrir ;
 - le caractère uniforme du tarif sans considération de l'âge des salariés, de leurs états de santé, du poste de travail occupé par les salariés, de la taille de l'entreprise ;
 - sa capacité à assurer un maintien du tarif pendant 3 ans consécutifs ;
 - les frais de chargement ;
 - le paiement pendant une certaine période de prestations, indépendamment du paiement des cotisations dues en cas de rupture du contrat de travail ;
 - l'étendue de la couverture accordée qui n'est pas proportionnelle au montant des cotisations versées ;
 - la non-possibilité de suspendre ni dénoncer l'adhésion d'une entreprise en raison du défaut de paiement des cotisations par une entreprise ;
 - la participation des assurés aux excédents techniques et financiers ;
 - la qualité des contrats d'assurance proposés aux entreprises de la branche au regard d'exigences demandées par les partenaires sociaux ;
 - la qualité des informations et documents remis aux entreprises adhérentes, salariés et anciens salariés ;
 - la qualité des moyens mis en œuvre pour l'adhésion des entreprises de la branche ;
 - la qualité des statistiques et éléments que l'assureur devra fournir à la commission paritaire nationale.

Cette procédure de mise en concurrence a été réalisée dans le respect des principes de transparence, d'égal accès, d'impartialité et de non-discrimination.

A ce titre :

- la commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a publié un avis d'appel public à la concurrence à compter du 23 septembre 2011 pendant 3 semaines dans une publication professionnelle du secteur des entreprises d'assurance, "L'argus de l'assurance" ;
- les candidats ont été sélectionnés, sans possibilité de marge de négociation quant aux modalités de leur engagement, sur la base d'un barème de notation qui se décomposait en quatre parties, portées dans le dossier de candidature, à savoir :
 - activité et environnement du candidat ;
 - solvabilité du candidat et du groupe auquel il appartient ;
 - expérience du candidat en matière d'assurance collective obligatoire ;
 - réponses au cahier des charges du régime de prévoyance de la branche professionnelle.

La commission paritaire nationale des laboratoires de biologie médicale a ainsi organisé une mise en concurrence entre l'organisme assureur jusqu'à présent désigné l'IPGM (groupe Mornay) et toute entreprise d'assurance habilitée à pratiquer des opérations d'assurance en France pour les risques décès et arrêt de travail.

La commission paritaire nationale s'est prononcée sur le choix de l'organisme assureur, le 2 février 2012, sur la base d'un rapport établi, pour les organisations syndicales signataires du présent avenant.

Ce rapport comprend, pour l'ensemble des candidats, les tableaux comparatifs des réponses apportées ainsi que, pour chaque candidat, une appréciation d'ensemble sur ses propositions.

La commission paritaire nationale a élaboré son rapport avec l'assistance d'un actuair conseil indépendant et d'un avocat.

Pour chacune des rubriques du cahier des charges donnant lieu à notation, l'actuaire conseil et l'avocat ont présenté à la commission paritaire nationale leur proposition de notation basée sur les critères précédemment convenus et annoncés aux candidats.

La note des experts pouvant être amendée, le cas échéant, par chaque organisation syndicale, après argumentation, dans une limite prédéfinie, une note finale a été établie pour chaque candidat.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les présentes dispositions ont été adoptées eu égard aux spécificités des conditions d'exercice des fonctions des bénéficiaires, ainsi qu'aux modalités de rémunération dont ils bénéficient dans le cadre des contraintes engendrées par l'exercice de leur activité, des responsabilités assumées et des compétences ou technicités requises par les emplois visés.

C'est dans ce contexte que le présent avenant destiné à améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés est négocié.

B. – Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance les salariés des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective appartenant à la catégorie de ceux qui sont affiliés au régime des cadres au titre des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 définis ci après comme "cadres".

Sont bénéficiaires tous ces salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception de ceux dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de congés payés, congés maladie et accident, congés maternité, paternité et d'adoption.

C. – Garanties de prévoyance complémentaire

Les salariés tels que définis au B ci-dessus bénéficient des garanties de prévoyance complémentaire figurant au tableau synthétique ci-après, dans les conditions définies au contrat d'assurance collective du régime de branche souscrit par l'entreprise auprès l'organisme assureur désigné, c'est-à-dire, par exemple, sous réserve des clauses d'exclusions et des modalités y figurant.

GARANTIE	NIVEAU DES PRESTATIONS (exprimé en pourcentage du traitement annuel de base)
Décès Décès de base. – Invalidité absolue et définitive En cas de décès de l'assuré, versement d'un capital en fonction de la charge de famille.	

GARANTIE	NIVEAU DES PRESTATIONS (exprimé en pourcentage du traitement annuel de base)
<p>En cas d'invalidité totale et permanente de l'assuré, le capital est versé par anticipation à l'assuré.</p> <p>Célibataire, veuf ou divorcé sans personne à charge</p> <p>Marié ou pacsé</p> <p>Célibataire, veuf ou divorcé avec personne à charge</p> <p>Majoration supplémentaire par personne à charge ⁽¹⁾</p> <p>Décès accidentel</p> <p>Si le décès n'est pas immédiat, le capital n'est dû qu'à la condition que le décès intervienne dans les 12 mois suivant l'accident et provienne exclusivement de celui-ci.</p>	<p>270 % TA et TB</p> <p>300 % TA et TB</p> <p>300 % TA et TB</p> <p>90 % TA et TB</p> <p>Capital supplémentaire égal au capital décès de base</p>
<p>Incapacité de travail</p> <p>Si l'assuré a une ancienneté ⁽²⁾ supérieure ou égale à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 3 jours d'arrêt continu et total de travail.</p> <p>Si l'assuré a une ancienneté ⁽²⁾ inférieure à 1 an : les prestations sont versées après un délai de franchise de 7 jours d'arrêt continu et total de travail.</p> <p>En cas d'arrêt de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les prestations sont versées dès le premier jour d'arrêt de travail.</p>	<p>40 % TA et 90 % TB</p>
<p>Invalidité</p> <p>Une franchise est appliquée dans les conditions stipulées ci-dessus, lorsque l'invalidité ne fait pas suite à un état d'incapacité de travail indemnisé au titre du présent régime.</p>	<p>40 % TA et 90 % TB ⁽³⁾</p>
<p>Maternité</p> <p>En cas de maternité d'une assurée, survenant au moins 280 jours après son entrée dans la profession, il lui est versé des indemnités journalières pendant toute la durée du congé légal de maternité.</p>	<p>100 % TA et TB sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale</p>
<p>(1) Cette majoration s'ajoute au capital correspondant à la situation de famille "marié" ou "pacsé" ou bien "célibataire", "veuf ou divorcé avec personne à charge".</p> <p>(2) Ancienneté dans l'entreprise adhérente.</p> <p>(3) Pour l'invalidité 1^{re} catégorie, la rente versée est réduite de 1/4.</p>	

D. – Cotisations du régime de prévoyance et répartition

Les cotisations du risque décès ou IAD (invalidité absolue et définitive) sur la tranche A sont à la charge exclusive de l'entreprise.

Les autres cotisations sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Les taux de cotisations calculées sur le salaire brut au sens du droit de la sécurité sociale sont fixés comme suit :

- tranche A : 2,14 % pour la part employeur et 0,36 % pour la part salarié ;
- tranche B : 2,26 % pour la part employeur et 1,34 % pour la part salarié.

(En pourcentage.)

GARANTIE	TOTAL		PART employeur		PART salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès						
Décès de base	1,50	1,30	1,50	0,78	–	0,52
Invalidité absolue et définitive						
Décès accidentel						
Incapacité de travail						
(y compris maintien de salaire en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail à hauteur de 0,09 % pour la TA et 0,26 % pour la TB à la charge de l'entreprise)	0,66	1,25	0,43	0,85	0,23	0,40
Invalidité	0,28	0,62	0,17	0,37	0,11	0,25
Maternité	0,06	0,43	0,04	0,26	0,02	0,17
Total	2,50	3,60	2,14	2,26	0,36	1,34

Les taux de cotisations sont maintenus pendant 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, à législation et réglementation constantes.

E. – Mutualisation du régime

1. Désignation de l'assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et au regard des objectifs visés en préambule (A), les parties au présent avenant ont désigné, en qualité d'organisme assureur de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance, l'institution de prévoyance de groupe Mornay (IPGM), institution de prévoyance agréée régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé au 5 à 9, rue Van-Gogh, 75012 Paris.

Les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné. Pour ce faire, la commission paritaire nationale se réunira régulièrement et au plus tard 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans en vue de procéder à une analyse comparative.

Il est convenu qu'un ou plusieurs organismes gestionnaires pourront être sollicités pour la gestion de tout ou partie du régime conventionnel dans le cadre de protocole de délégation de gestion à intervenir avec l'organisme assureur désigné.

2. Adhésion des entreprises : clause de migration obligatoire

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant :

- l'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale, ainsi que celles qui y ont adhéré ;
- et l'affiliation des salariés cadres de ces entreprises,

auprès de l'organisme assureur désigné à l'article E.1 ont un caractère obligatoire.

A cette fin, les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme assureur désigné à l'article E.1, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment complété.

Ces dispositions s'appliquent y compris pour les laboratoires ayant souscrit un contrat de prévoyance complémentaire au bénéfice de leurs salariés cadres auprès d'un autre organisme assureur quels que soient les niveaux et conditions de garanties par rapport à celles définies par le présent avenant.

L'adhésion de ces entreprises doit prendre effet, au plus tard, à la date d'échéance de leur contrat d'assurance en cours qui suit l'entrée en vigueur du présent avenant.

3. Sinistres en cours à la date de la résiliation pour changement d'organisme assureur

Dans le cas où un assureur couvre déjà les sinistres intervenus, selon les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Evin" complétée par la loi du 17 juillet 2001 :

- cet organisme reste redevable des prestations dues ou en cours de service à leur niveau atteint à la date de résiliation du contrat d'assurance ;
- le changement d'assureur est par principe sans effet sur la prise en charge par l'assureur résilié des prestations à naître, par exemple au titre du maintien de la garantie décès, lorsque le salarié perçoit ou ouvre droit à des prestations liées à une incapacité de travail ou une invalidité indemnisée par ce précédent organisme d'assurance.

Parallèlement, afin de permettre aux entreprises de se conformer aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, l'organisme d'assurance désigné à l'article E.1 prend en charge, dans la mesure où la poursuite de la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur :

- la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ;
- la revalorisation des bases de calculs des prestations relatives à la couverture du risque décès.

Cette prise en charge intervient à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise au contrat de l'assureur désigné à l'article E.1 ci-dessus, sous réserve de lui présenter la liste détaillée des assurés concernés.

Par ailleurs, l'organisme assureur désigné à l'article E.1 prendra en charge également l'intégralité des prestations en cours de service, au jour de l'adhésion de l'entreprise au contrat, à condition :

- que l'entreprise lui communique un état détaillé des bénéficiaires ;
- que le précédent organisme assureur lui transfère le montant des provisions correspondantes effectivement constituées à la date de résiliation du contrat de l'entreprise, en application de l'article 30-III et 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- et sous réserve que ledit montant soit conforme aux règles de provisionnement et donc accepté par l'organisme assureur désigné à l'article E.1 ci-dessus.

Dans tous les cas, pour les entreprises qui vont rejoindre l'organisme assureur désigné à l'article E.1, l'indemnité de résiliation réclamée le cas échéant à l'entreprise par son ancien assureur, en application de l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite "loi Evin" et des éventuelles évolutions qui seraient intervenues d'ici la date de principe d'adhésion obligatoire, sera financée par le régime, c'est-à-dire immédiatement supportée par l'organisme assureur désigné à l'article E.1.

4. Changement d'organisme assureur désigné

En cas de changement d'organisme assureur désigné, décidé par les partenaires sociaux, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur seront prises en charge par l'organisme résilié au niveau atteint à cette même date.

Le nouvel assureur désigné aura à sa charge la revalorisation de ces rentes prévues contractuellement à compter de la date de reprise du risque.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance au niveau atteint, étant précisé

que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être prise en charge par le nouvel organisme assureur.

Par ailleurs, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin. »

Article 2

L'article 6 de l'annexe IV « Régime de prévoyance des cadres et assimilés cadres au 1^{er} janvier 2013 » est complété des articles 6 F, 6 G, 6 H, 6 I et 6 J dans les termes ci-après :

F. – Communication et information

Conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur désigné remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les cas de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises adhérentes seront tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié étant précisé que la rédaction de cette notice d'information incombe à l'organisme assureur désigné.

G. – Comptes de résultat

Les comptes de résultats du régime seront établis par l'organisme assureur désigné, en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces comptes seront transmis au comité de gestion, visé à l'article H, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos.

H. – Comité de gestion

Il est créé un comité de gestion ayant pour objet le suivi du régime conventionnel de prévoyance complémentaire. Il est composé, à parité, de représentants des organisations syndicales signataires de la convention collective des laboratoires de biologies médicales extrahospitalier, ou y ayant adhéré.

Ses attributions et ses modalités de fonctionnement sont précisées dans un règlement intérieur.

I. – Portabilité des droits de prévoyance

1. Généralités

En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties des couvertures complémentaires appliquées dans son ancienne entreprise, pendant sa période de chômage et pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, appréciée par mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

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

2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité

L'employeur doit informer le salarié dont le contrat est rompu du dispositif de maintien des garanties dont il bénéficiait en tant que salarié.

L'ex-salarié doit fournir à l'ancien employeur la justification de sa prise en charge par l'assurance chômage et l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage

lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue au premier paragraphe ci-dessus.

Le maintien des garanties cesse :

- à la date de cessation du versement des allocations payées par le régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien prévue ci-dessus ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par le bénéficiaire ;
- à la date d'effet de la retraite sécurité sociale ;
- à l'issue de la durée de maintien à laquelle le bénéficiaire a droit et ce dans la limite de 9 mois ;
- à la date de résiliation de l'adhésion de l'entreprise au contrat d'assurance.

La suspension des allocations chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

La personne reste couverte au titre de l'ensemble des garanties appliquées dans son ancienne entreprise pour tout sinistre survenu pendant la période de portabilité des garanties, et ce même si le sinistre se poursuit au-delà de ladite période.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. Dans ce cas, il doit le notifier par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

3. Traitement de base du maintien des garanties de prévoyance

Le traitement de base servant au calcul des prestations des sinistres survenus pendant la période de portabilité des garanties prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes et gratifications) perçues au cours des 12 mois civils d'activité ou reconstitués précédant la date de cessation d'activité, à l'exclusion des sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnité de licenciement, de rupture conventionnelle, de fin de contrat...).

Au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, la franchise et le niveau des prestations allouées à l'ancien salarié précisées à l'article C du présent avenant seront déterminés en considérant les droits de l'assuré comme s'il avait été en activité à la date de l'arrêt.

Par ailleurs, il est précisé que les prestations servies par la garantie incapacité de travail temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

4. Financement du dispositif de portabilité

Le financement de ce dispositif de portabilité fait l'objet, pour ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, d'une mutualisation intégrée à la cotisation dans les comptes de l'assureur percevant les cotisations.

En cas de changement d'organisme assureur, en ce qui concerne les garanties de prévoyance définies au présent avenant, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel assureur, étant précisé que les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur par application de l'article 7 et 7-1 de la loi Evin.

Il sera remis aux salariés une notice d'information exposant les conditions d'application de la portabilité.

J. – Suspension et cessation des garanties et contrôle médical

1. Conditions de suspension des garanties

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié bénéficie de la part de son employeur, de façon directe ou indirecte, d'un maintien de salaire.

Le salarié dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale (y compris les cas de congés de maternité, de paternité ou d'adoption faisant l'objet d'indemnités versées par la sécurité sociale ou la caisse d'allocation familiale ou de maintien de salaire, par subrogation ou non, versé par l'employeur) bénéficie de ce maintien de garanties jusqu'à la date de reprise d'activité, sous réserve des dispositions du contrat d'assurance.

A l'inverse, les garanties sont suspendues de plein droit lorsqu'aucune rémunération ou aucune indemnité journalière complémentaire financée au moins pour partie par l'entreprise n'est versée pour les salariés qui sont, par exemple, dans les cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78 et suivants du code du travail ;
- ou pour tout autre motif de suspension du contrat de travail non rémunéré ou indemnisé.

La suspension des garanties intervient à la date de la cessation effective du travail dans l'entreprise. Elle s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'assureur désigné en soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

Un maintien des garanties décès pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et non rémunéré peut être proposé, à titre onéreux, sur demande expresse de l'entreprise auprès de l'assureur désigné.

2. Conditions de cessation des garanties

Les garanties cessent dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

A titre d'exemple les garanties cessent :

- en cas de cessation d'appartenance du salarié à la catégorie des cadres ;
- en cas de radiation du salarié des effectifs de l'entreprise ou de rupture du contrat de travail du salarié quelle qu'en soit la cause, sauf si celle-ci intervient dans le cadre de la clause de maintien des garanties, tel que défini ci avant ;
- en cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective des laboratoires de biologie médicale.
- en cas de décès du salarié.

3. Contrôle médical

L'entreprise ou l'organisme assureur dispose de la possibilité de faire procéder aux visites médicales et contrôles qu'il jugerait utile pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations. Le salarié est tenu de se soumettre à la contre-visite, sauf si le médecin du travail lui délivre un avis d'inaptitude. En cas d'impossibilité d'effectuer le contrôle du fait du salarié, le salarié perdra le bénéfice des prestations correspondantes pour la période postérieure à la visite. »

Article 3

Cadre juridique

Le présent avenant est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail et des articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 pour l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Bien que constituant une annexe à l'accord de branche du 3 février 1978, ses dispositions peuvent être dénoncées partiellement, sans remise en cause de l'accord du 3 février 1978, ou modifiées dans le respect des règles définies à la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 23 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 2 JANVIER 2012
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250899M

IDCC : 2120

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail ainsi qu'à l'article 42 de la convention collective de la banque, la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires et les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'est engagée.

Les parties se sont rencontrées pour négocier les mesures en matière salariale à deux reprises les 3 novembre et 12 décembre 2011.

Elles constatent, au terme de la réunion du 12 décembre 2011, l'impossibilité d'aboutir à un accord sur les propositions salariales et sur les mesures concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conviennent d'établir un procès-verbal de désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord constate le dernier état des propositions respectives des deux parties.

I. – Etat des propositions respectives

Les propositions de la délégation patronale :

- évolution des salaires minima (art. 42-2 de la CCB) : augmentation des salaires minima, tous niveaux et anciennetés confondus, de 2 % au 1^{er} janvier 2012 ;
- garantie salariale individuelle (art. 41 de la CCB) : il est proposé de porter le montant du seuil d'application de la GSI de 32 500 €, établi par l'accord de février 2005 et révisable tous les 5 ans, à 34 000 € ;
- mesures au titre de l'égalité femmes-hommes : compte tenu des évolutions législatives et réglementaires, la branche propose :
 - d'intégrer dans le bilan, qui sera effectué au titre de l'année 2012, les dispositions mises en œuvre par les entreprises au titre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en application de ces évolutions ;
 - d'engager dès 2012 le dialogue entre partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque afin de réexaminer notamment les données statistiques fournies par la branche sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la profession bancaire, en tenant compte en particulier des évolutions des métiers repères, suite à l'accord du 8 mars 2010.

Les propositions des organisations syndicales :

Fédération CFDT banques et assurances :

- poursuite de l'instauration de nouveaux minima afin que tous les niveaux de la classification soient couverts par la revalorisation des minima quelle que soit l'ancienneté ;
- mesure sur la GSI qui soit significativement plus importante que ce que propose la convention collective dans la mesure où extrêmement peu de salariés sont concernés ;
- intégrer dans le champ de la NAO l'ensemble des rémunérations versées et notamment la rémunération variable ;
- rémunération variable : instauration au niveau de la branche d'indicateurs fournis par les entreprises (en complément des éléments du rapport sur les rémunérations déjà fournis) leur permettant d'engager la discussion sur ce sujet au moment de la NAO d'entreprise ; ces éléments porteraient en particulier sur le nombre de salariés concernés et le montant des sommes distribuées, quelles que soient les différentes formes de rémunérations variables ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : engagement de la branche afin que les accords d'entreprises signés permettent de combler de manière effective les écarts salariaux qui perdurent.

Fédération CFTC banques :

Reconduction des mesures de l'accord salarial du 31 janvier 2011 portant sur :

- la revalorisation des minima dans les mêmes conditions qu'en 2011, soit une augmentation de l'ordre de 4 % ;
- la reconduction de la mesure relative à la GSI portant, à titre exceptionnel pour 2012, le taux à 5 % au lieu de 3 % tel que prévu à l'article 41 de la convention collective ;
- la reconduction des mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque, sachant que la CFTC souhaite que l'objectif de 44 % de femmes parmi les cadres à fin 2014, annoncé par l'AFB, soit atteint, voire même dépassé ;
- l'ouverture d'une discussion sur l'égalité professionnelle afin de redéfinir de nouveaux indicateurs dans le prolongement de la loi portant réforme des retraites de 2010 dont un volet est consacré à l'égalité professionnelle ;
- confirmation de l'engagement de la branche relatif à l'emploi dans les banques en général et au maintien de l'emploi des seniors en particulier.

Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance :

- augmentation des minima de manière à ce qu'elle crée un réel impact, y compris sur les minima réels de la profession ;
- ouverture d'une discussion sur la structure des rémunérations ;
- s'agissant de la rémunération variable, il est demandé à la branche de s'assurer de l'application dans les entreprises des règles fixées par la profession.

Fédération des employés et cadres FO ⁽¹⁾ :

- arrêt des suppressions de poste dans la profession ;
- activation de l'article 42.3 de la convention collective en prenant une mesure d'augmentation générale des salaires de 3 % pour couvrir l'inflation ;
- revalorisation de la grille des minima de branche de 5 % ;
- salaire minimum de 23 000 € pour les techniciens ;
- salaire minimum de 36 372 € pour les cadres, soit le plafond de la sécurité sociale en 2012 ;
- passage de la GSI prévue par la convention collective à 5 % de façon pérenne ;

(1) Cf. annexe I – Courrier de FO au président de la commission paritaire de la banque en date du 4 novembre 2011.

- mise en place du chèque transport dans l'ensemble des banques de la profession pour tous les salariés qui ne disposent pas de la prise en charge de 50 % de leurs frais de transport en commun ;
- mise en place de mesures d'urgence concernant l'égalité femmes-hommes.

Syndicat national de la banque et du crédit SNB CFC-CGC ⁽¹⁾ :

Mise en œuvre immédiate d'un pacte social dans la profession comprenant des mesures qui porteraient sur :

- la signature d'un accord de branche sur les salaires et les rémunérations ;
- l'intégration progressive d'une part sensible de la rémunération variable dans la rémunération de base ;
- l'ouverture d'une négociation de branche pour rechercher les moyens indispensables de sécurisation de l'épargne salariale des collaborateurs de la profession afin d'anticiper la baisse de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale liée à la baisse des résultats globaux des entreprises et à la diminution des activités de BFI ;
- des mesures visant à redonner un nouvel élan à la formation professionnelle, moteur déterminant de « l'ascenseur social », portant en particulier sur les formations diplômantes et de culture générale, gage d'employabilité pour les collaborateurs ;
- l'ouverture d'une négociation de branche pour rechercher les moyens de mise en œuvre de nouvelles formules de prises en charge de la dépendance pour les collaborateurs des banques ;
- l'ouverture d'une négociation de branche relative au don de jours de RTT permettant aux salariés de faire don temporairement, d'un certain nombre de jours RTT, avec abondement de l'entreprise, à leurs collègues confrontés à la prise en charge d'une personne handicapée, d'une personne dépendante, etc ;
- s'agissant du volet égalité hommes-femmes : mise en œuvre de tous moyens permettant d'accélérer une évolution positive ; dans cette optique, ouverture de la négociation d'un accord visant à faciliter et encourager la prise du congé parental indistinctement par l'homme ou la femme.

II. – Publicité

Le présent procès-verbal fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 2 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFB.

Syndicats de salariés :

FSPBA CGT ;

FBA CFDT ;

CFTC banques ;

SNB CFE-CGC.

(1) Cf. annexe II – Courrier du SNB CFC-CGC au président de la commission paritaire de la banque en date du 7 novembre 2011.

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

AVENANT DU 20 AVRIL 2012

RELATIF AU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES
(PERCO-I DE BRANCHE)

NOR : ASET1250901M
IDCC : 2120

PRÉAMBULE

Un accord mettant en place un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I de branche) a été conclu le 17 septembre 2007, au sein de la profession bancaire.

Le présent avenant a pour objet :

- de supprimer les renvois aux lois ou articles du code du travail ;
- d'intégrer des dispositions légales et réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord initial ;
- d'actualiser les références des FCPE, des gérants des fonds, du dépositaire des avoirs et des teneurs de compte et leur adresse.

Article 1^{er}

Les renvois aux lois et articles du code du travail sont ainsi modifiés :

- à l'article 1^{er} « Objet », à la fin du premier alinéa, la dernière phrase mise entre parenthèses est ainsi rédigée : « (en application des dispositions légales) » ;
- à l'article 6 « Modalités de l'abondement », les mots « l'article L. 443-7 » sont remplacés par les mots « les dispositions ».

Article 2

Les dispositions de l'accord PERCO-I de branche sont ainsi modifiées :

A. – Le premier alinéa de l'article 1^{er} « Objet » est rédigé ainsi :

« Pour permettre aux salariés de la profession bancaire, qui ne bénéficient pas d'un tel dispositif dans leur entreprise, d'épargner pour leur retraite (sous réserve des dispositions des articles suivants) en complément, notamment, du plan d'épargne interentreprises (PEI) de branche ou du plan d'épargne de leur entreprise (PEE), le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite (plan d'épargne retraite collectif interentreprises : PERCO-I) propre à la branche professionnelle de la banque (en application des dispositions légales). »

B. – A l'article 2 « Champ d'application » :

1. Les classes NAF sont remplacées par les suivantes : 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z, 66.19B.
2. Les mots « Plan d'épargne d'entreprise ou de groupe » sont remplacés par le mot « PEE ».

3. Les mots « Plan d'épargne interentreprises » sont remplacés par le mot « PEI ».

C. – Le dernier alinéa de l'article 3 « Bénéficiaires » est rédigé ainsi :

« Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, les dirigeants visés par les dispositions du code du travail, en matière d'épargne salariale, peuvent également bénéficier du PERCO-I. »

D. – A l'article 4 « Alimentation du PERCO-I » :

1. Le *nota bene* « Il est possible de ... versements volontaires » du premier tiret est supprimé.

2. La phrase écrite entre parenthèses au deuxième tiret « (sous réserve ... supplément d'intéressement) » est supprimée.

3. Dans la phrase écrite entre parenthèses au troisième tiret, les mots « sous réserve des dispositions spécifiques propres à ce supplément » sont supprimés.

4. Il est ajouté un troisième alinéa au troisième tiret, rédigé ainsi :

« Pour les bénéficiaires qui ne demandent pas le versement de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation ou qui ne décident pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus par l'accord de participation, leur quote-part de réserve spéciale de participation est affectée (dans la limite de la formule légale de participation) pour moitié sur le PERCO-I (au fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué) et, pour le reste, dans les conditions prévues par l'accord de participation. Les modalités d'affectation dans le PERCO-I de la part des sommes versées aux bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, supérieure à celle calculée selon la formule légale, peuvent être fixées par l'accord de participation lui-même. »

5. Le sixième tiret débutant par « des droits inscrits à un compte épargne-temps (sous réserve que le CET, dans lequel le salarié a épargné, l'ait prévu) » est ainsi rédigé :

« Les droits transférés, à l'initiative du bénéficiaire, d'un CET sur le PERCO-I ⁽¹⁾ :

– s'ils correspondent à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCO-I et bénéficient du même régime fiscal et social favorable que ce dernier (exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale, dans les limites et conditions légales) ;

– s'ils ne correspondent pas à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, dans les conditions et plafonds légaux et dans la limite de 10 jours par an.

Les versements depuis le CET vers le PERCO-I ne sont pas pris en compte, pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié.

Par ailleurs, dans les entreprises dépourvues de CET, les salariés peuvent verser sur le PERCO-I des sommes correspondant à un maximum de 5 jours de repos non pris, par an. Ces sommes bénéficient également, dans les conditions et plafonds légaux, d'une exonération d'impôt sur le revenu et des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. Dans ce cas particulier, le congé annuel ne peut cependant être affecté au PERCO-I que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. »

6. Le troisième paragraphe, après les sept tirets, est rédigé ainsi :

« Le total des versements volontaires annuels et des sommes versées au titre de l'intéressement effectués par un même bénéficiaire dans le PERCO-I ou dans un PEE ou PEI ne peut excéder 1/4 : »

(1) La valorisation des jours/heures placés dans un CET est fixée par la réglementation en vigueur.

E. – A l'article 6 « Modalités de l'abondement » :

1. Le quatrième alinéa « La participation (ou le supplément ... dans le cadre du PERCO-I » est supprimé.

2. L'alinéa 7 est rédigé ainsi :

« L'abondement ne peut concerner un ancien salarié (ou un ancien dirigeant, dans les entreprises visées à l'article 3, alinéa 3, du présent accord). Celui-ci peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I de branche (sauf s'il bénéficie d'un PERCO dans sa nouvelle entreprise), mais sans abondement. Dans ce cas, les frais afférents à la gestion de ses versements sont à sa charge exclusive. »

3. Au neuvième alinéa, la phrase écrite entre parenthèses « (sous réserve ... ou d'intéressement) » est supprimée.

F. – L'article 7 « Affectation des sommes épargnées » est rédigé ainsi :

« Les FCPE (fonds communs de placement d'entreprise) proposés aux bénéficiaires comme supports de placement sont les suivants :

Pour Natixis Asset Management :

- Impact ISR Rendement solidaire ;
- Impact ISR Equilibre ;
- Impact ISR Performance.

NOM DES FONDS Natixis AM	COMPOSITION des fonds	TYPE DE GESTION	DÉPOSITAIRE des avoirs des FCPE	TENEUR de registre Teneur de comptes
Impact ISR Rendement solidaire	35 % monétaire 35 % obligations 25 % actions 5 % titres solidaires	Libre	Caceis Bank France	Natixis interépargne
Impact ISR Equilibre	50 % actions 50 % obligations	Libre	Caceis Bank France	Natixis interépargne
Impact ISR Performance	100 % actions	Libre ou pilotée	Caceis Bank France	Natixis interépargne

Pour Amundi Asset Management :

- Amundi Label monétaire ;
- Amundi Label obligataire ;
- Amundi Duo actions Euroland.

NOM DES FONDS Amundi	COMPOSITION des fonds	TYPE DE GESTION	DÉPOSITAIRE des avoirs des FCPE	TENEUR de registre Teneur de comptes
Amundi Label monétaire	100 % monétaire	Libre ou pilotée	Caceis Bank France	Amundi TC
Amundi Label obligataire	100 % obligataire	Pilotée	Caceis Bank France	Amundi TC
Amundi Duo actions Euroland	100 % actions	Libre	Caceis Bank France	Amundi TC

Les caractéristiques des différents fonds, les notices d'information réglementaires et un guide des bénéficiaires, pour le choix des supports, sont présentés en annexe de l'accord du 17 septembre 2007 ainsi modifié.

Les frais d'arbitrage des salariés, gratuits sur internet, sont à la charge de l'employeur dès lors qu'ils sont effectués par un autre procédé, dans la limite de deux par an. Au-delà, ils sont à la charge des porteurs de parts. »

G. – L'article 8 « Modalités de modification de choix du placement : arbitrage », pour la partie relative à la « Gestion pilotée », est rédigé ainsi :

« Gestion pilotée :

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocations automatisées des avoirs.

Dans cette formule, le cas échéant, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Le profil d'allocations, ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée, font l'objet d'une présentation détaillée, en annexe au présent accord (cf. annexe I).

Dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou plusieurs FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque. Deux ans, au plus tard, avant l'échéance de sortie du PERCO-I, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur de 50 % des sommes investies, de parts dans les FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

Les trois fonds en gestion pilotée sont les suivants :

NOM DES FONDS en gestion pilotée	COMPOSITION des fonds	DÉPOSITAIRE des avoirs des FCPE	TENEUR DE REGISTRE Teneur de comptes
Amundi Label monétaire	100 % monétaire	Caceis Bank France	Amundi TC
Amundi Label obligataire	100 % obligataire	Caceis Bank France	Amundi TC
Impact ISR Performance	100 % actions	Caceis Bank France	Natixis Interépargne

H. – A l'article 9 « Conseil de surveillance des FCPE », le nom « Crédit agricole » est remplacé par « Amundi ».

I. – A l'article 11 « Frais de tenue de compte » :

Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Les frais sont facturés aux entreprises par le teneur des registres de comptes conservateur, à raison du nombre de bénéficiaires au PERCO-I. »

J. – A l'article 12 « Information des bénéficiaires » :

1. Le premier alinéa est rédigé ainsi :

« Les entreprises proposant un dispositif d'épargne (notamment le PERCO-I) remettent à tout salarié, lors de son embauche (quel que soit le type de contrat de travail, dont il est titulaire), un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble de leurs dispositifs d'épargne salariale. »

2. Il est ajouté un alinéa (après le premier) rédigé ainsi :

« Elles communiquent également à chacun de leurs salariés le contenu du PERCO-I, en particulier les diverses formes de placement offertes et leurs caractéristiques en terme d'actifs détenus, de rendement et de risque. L'information doit être suffisante pour éclairer le choix de placement du salarié, conformément à la réglementation en vigueur (notamment les notices d'information des FCPE, les modalités détaillées d'abondement et d'affectation par défaut de 50 % de la quote-part de réserve spéciale de participation légale sur le PERCO-I, l'option ouverte aux salariés âgés de 45 ans et plus d'allouer leur épargne sur des placements à faible risque...). »

K. – A l'article 15 « Déblocage anticipé » :

Il est ajouté, à la fin du paragraphe inséré au troisième tiret des cas légaux de déblocage anticipé, la phrase suivante rédigée ainsi :

« ... à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. »

Au cinquième tiret, le mot « ministériel » est remplacé par le mot « interministériel ».

L. – A l'article 16 « Sortie du PERCO-I au terme de la période d'indisponibilité » :

L'adresse des assurances Banque populaire Vie est désormais la suivante : 30, avenue Pierre-Mendès-France, 75013 Paris.

Le nom « Crédit agricole » est remplacé par « Amundi » et le nom « Creelia » par « Amundi TC ».

M. – A l'article 17 « Demande de rachat » :

Les mots « devenues disponibles par suite d'un déblocage anticipé » sont remplacés par les suivants : « intervenant à la suite de la mise en jeu d'un cas de déblocage anticipé ».

N. – A l'article 22 « Commission de suivi » :

Le nom « Crédit agricole » est remplacé par celui de « Amundi ».

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1^{er} avril 2012. Il est déposé auprès du ministre en charge du travail et son extension est demandée.

Sont annexées au présent avenant les notices d'information des FCPE actualisées (remplaçant les notices d'information visées à l'article 25 – Annexes).

Fait à Paris, le 20 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AFB.

Syndicats de salariés :

FBA CFDT ;

CFTC banques ;

SNB CFE-CGC.

ANNEXES

Version consolidée incluant les ajouts et suppressions de l'avenant de 2012

ACCORD PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCO-I DE BRANCHE)

Article 1^{er}

Objet

Pour permettre aux salariés de la profession bancaire, qui ne bénéficient pas d'un tel dispositif dans leur entreprise, d'épargner pour leur retraite (sous réserve des dispositions des articles suivants) en complément, notamment, du plan d'épargne interentreprises (PEI) de branche ou du plan d'épargne de leur entreprise (PEE), le présent accord a pour objet la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite (plan d'épargne retraite collectif interentreprises : PERCO-I) propre à la branche professionnelle de la banque (en application des dispositions légales).

L'épargne constituée dans le PERCO-I est indisponible jusqu'au départ en retraite, sauf cas de déblocage anticipé, limitativement énumérés par la loi.

Article 2

Champ d'application

Le présent dispositif d'épargne salariale s'applique en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (DOM), aux entreprises visées à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000, ainsi qu'à leurs organismes professionnels de rattachement, relevant des classes NAF 94.11Z, 94.12Z, 94.99Z et 66.19B, à la double condition que ces entreprises ne soient pas couvertes par un PERCO et qu'elles aient déjà mis en place un PEE ou entrent dans le champ d'application d'un PEI ou du PEI de la branche.

Par ailleurs, une entreprise qui met un terme à son propre PERCO entre dans le champ d'application du PERCO-I de la branche professionnelle. A l'inverse, une entreprise qui crée son propre PERCO ne relève plus du PERCO-I de branche.

Article 3

Bénéficiaires

Les salariés relevant des entreprises visées à l'article 2 du présent accord peuvent épargner dans le cadre du PERCO-I, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté de 3 mois ⁽¹⁾ au minimum dans l'entreprise concernée.

Un ancien salarié peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I. Ces versements ne bénéficient pas de l'éventuel abondement de l'entreprise et les frais de gestion afférents sont à la charge exclusive de celui-ci. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un PERCO, dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 250 salariés, les dirigeants visés par les dispositions du code du travail, en matière d'épargne salariale, peuvent également bénéficier du PERCO-I.

(1) Pour la détermination de l'ancienneté requise, qui se calcule à la date du premier versement dans le plan, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul des 12 mois qui la précèdent.

Article 4

Alimentation du PERCO-I

Il est convenu que le compte de chacun des bénéficiaires du PERCO-I peut être alimenté par :

- des versements volontaires du bénéficiaire :

Chaque bénéficiaire qui le désire, effectue des versements au PERCO-I, selon une périodicité restant à définir avec le teneur de registres de comptes, figurant dans le bulletin d'adhésion ;

- des sommes issues de l'intéressement :

Le bénéficiaire peut demander à ce que sa quote-part d'intéressement d'entreprise soit versée au PERCO-I, dans un délai de 15 jours maximum, à compter de la date de son versement après prélèvement de la CSG-CRDS. La quote-part d'intéressement ou la partie de celle-ci, versée dans le PERCO-I, bénéficie d'une exonération totale d'impôt sur le revenu, si elle est versée dans ce délai ;

- des sommes issues de la participation :

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation (ou du supplément de participation) peuvent être investies, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, selon le choix de chaque bénéficiaire souhaitant épargner au PERCO-I, sous réserve que le PERCO-I soit mentionné parmi les affectations possibles de ces sommes, dans l'accord de participation applicable à l'entreprise.

Le versement s'effectue avant le premier jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice comptable, au titre duquel la participation est attribuée.

Pour les bénéficiaires qui ne demandent pas le versement de tout ou partie des sommes qui leur sont attribuées au titre de la participation ou qui ne décident pas de les affecter dans l'un des dispositifs prévus par l'accord de participation, leur quote-part de réserve spéciale de participation est affectée (dans la limite de la formule légale de participation) pour moitié sur le PERCO-I (au fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué) et, pour le reste, dans les conditions prévues par l'accord de participation. Les modalités d'affectation dans le PERCO-I de la part des sommes versées aux bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, supérieure à celle calculée selon la formule légale, peuvent être fixées par l'accord de participation lui-même ;

- des sommes, issues des droits à participation, détenues en compte courant bloqué (CCB) :

Si elles sont transférées sur le PERCO-I, dans les 2 mois suivant la fin de leur période légale d'indisponibilité.

- des versements complémentaires éventuels de l'entreprise (abondement) :

Au titre du PERCO-I (indépendamment de la prise en charge légalement obligatoire des frais de fonctionnement du PERCO-I) ;

- des droits inscrits à un compte épargne-temps (sous réserve que le CET, dans lequel le salarié a épargné, l'ait prévu) :

« Les droits transférés, à l'initiative du bénéficiaire, d'un CET sur le PERCO-I ⁽¹⁾ :

- s'ils correspondent à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCO-I et bénéficient du même régime fiscal et social favorable que ce dernier (exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale, dans les limites et conditions légales) ;
- s'ils ne correspondent pas à un abondement de l'employeur (en temps ou en argent) bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, dans les conditions et plafonds légaux et dans la limite de 10 jours par an ;

(1) La valorisation des jours/heures placés dans le CET est fixée par la réglementation en vigueur.

Les versements depuis le CET vers le PERCO-I ne sont pas pris en compte, pour l'appréciation du plafond des versements annuels d'un salarié.

Par ailleurs, dans les entreprises dépourvues de CET, les salariés peuvent verser sur le PERCO-I des sommes correspondant à un maximum de 5 jours de repos non pris, par an. Ces sommes bénéficient également, dans les conditions et plafonds légaux, d'une exonération d'impôt sur le revenu et des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. Dans ce cas particulier, le congé annuel ne peut cependant être affecté au PERCO-I que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. » ;

– des sommes provenant d'un autre plan d'épargne salariale :

PEE, PEG, PEI ou PEI de branche, PERCO, PERCO-I ou PERCO-I de branche dans les conditions fixées par la législation en vigueur et conformément aux dispositions de l'article 5 du présent accord.

Les souscripteurs qui se sont engagés à faire des versements réguliers, ont la faculté de réviser, sur simple demande, le montant de leur contribution volontaire ; par ailleurs, ils peuvent effectuer, en cours d'année, des versements exceptionnels.

Les modalités pratiques des versements sont définies par le gestionnaire du PERCO-I, dans le respect des dispositions légales.

Le total des versements volontaires annuels et des sommes versées au titre de l'intéressement effectués par un même bénéficiaire dans le PERCO-I ou dans un PEE ou PEI, ne peut excéder 1/4 :

- de sa rémunération annuelle, s'il est salarié ;
- de sa pension de retraite ou de son allocation de préretraite, s'il est retraité ou préretraité ;
- de son revenu professionnel, s'il est dirigeant d'une entreprise dont l'effectif habituel comprend au moins 1 et au plus 100 salariés ;
- du montant du plafond annuel de sécurité sociale, s'il n'a perçu aucune rémunération au cours de l'année précédente et s'il est, soit le conjoint du chef d'entreprise, soit un salarié dont le contrat est suspendu.

La participation ou les sommes provenant des droits inscrits dans un compte épargne-temps, n'entrent pas dans le calcul de ce plafond de versement.

Article 5

Transfert des sommes en provenance d'un autre plan d'épargne salariale

Les bénéficiaires, visés à l'article 3 du présent accord, ont la possibilité de transférer dans le PERCO-I, les sommes qui auront notamment été épargnées au titre d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE), d'un plan d'épargne groupe (PEG), d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), du plan d'épargne interentreprises de la banque (PEI de branche), d'un PERCO, d'un PERCO-I ou du PEI ou PERCO-I d'une autre branche professionnelle que celle de la banque.

Ces sommes ne sont pas prises en compte dans le plafond de versement de 1/4 de la rémunération annuelle brute du salarié, si elles sont transférées dans le PERCO-I :

- si elles sont disponibles, elles peuvent donner lieu à un abondement de l'entreprise, dès lors que le transfert a été effectué en cours de contrat de travail ;
- en revanche, si elles sont indisponibles, elles ne peuvent donner lieu à abondement. Les salariés qui viennent d'être embauchés par une entreprise entrant dans le champ d'application du présent PERCO-I ont la possibilité de demander à leur ancien employeur le transfert des sommes investies dans leurs anciens PEE, PEG, PEI ou PERCO, PERCO-I, même si les sommes qui leur avaient été attribuées précédemment n'étaient pas encore disponibles. En revanche, le transfert de ces sommes ne génère aucun abondement, de la part de leur entreprise d'appartenance, au moment du transfert.

Les sommes ainsi transférées dans le présent PERCO-I deviennent indisponibles jusqu'à la retraite des bénéficiaires concernés, sous réserve des cas de déblocage anticipé prévus par la législation en vigueur.

Article 6

Modalités de l'abondement

Pour faciliter la constitution de l'épargne retraite collective, il est possible aux entreprises de compléter les versements des bénéficiaires (abondement).

En aucun cas, l'abondement éventuel ne peut être conçu comme un supplément de salaire. Il ne peut se substituer à aucun élément de salaire et ne peut être déterminé en fonction de l'appréciation portée sur les bénéficiaires dans l'exercice de leur fonction.

L'entreprise peut choisir d'abonder tous les versements des bénéficiaires (intéressement, participation ou autres versements) ou seulement certains d'entre eux, dans les limites définies par cet accord.

L'entreprise peut abonder les versements volontaires des bénéficiaires, dans le respect des plafonds légaux en vigueur (par bénéficiaire et par an) prévus par les dispositions du code du travail, en appliquant un taux d'abondement minimum de 30 %, pour un versement volontaire pris en compte dans la limite de 500 €.

Si l'entreprise souhaite améliorer l'abondement décrit ci-dessus, elle peut augmenter le taux minimum de l'abondement, ainsi que la limite de versement volontaire jusqu'à 1 000 €. Au-delà de ces 1 000 €, elle peut également décider de créer une seconde tranche, à condition de respecter un principe de dégressivité du taux d'abondement, en fonction du montant des versements. Le taux d'abondement de la seconde tranche doit alors être d'au moins 10 points inférieur au taux d'abondement de la première.

L'abondement ne peut concerner un ancien salarié (ou un ancien dirigeant, dans les entreprises visées à l'article 3, alinéa 3, du présent accord). Celui-ci peut continuer à effectuer des versements sur le PERCO-I de branche (sauf s'il bénéficie d'un PERCO dans sa nouvelle entreprise) mais sans abondement. Dans ce cas, les frais afférents à la gestion de ses versements sont à sa charge exclusive.

L'abondement des versements dans le PERCO-I faisant l'objet d'un plafond légal, tout bénéficiaire d'abondements, versés au titre d'autres plans d'épargne collectifs, en provenance d'autres entreprises, est tenu de le déclarer à l'entreprise à laquelle il appartient.

L'affectation au présent PERCO-I des sommes complémentaires que l'entreprise s'est engagée à verser, intervient concomitamment au versement du bénéficiaire, au plus tard, à la fin de chaque exercice et, en tout état de cause, avant le départ du bénéficiaire de l'entreprise.

L'entreprise demeure libre de modifier les caractéristiques de son abondement, tous les 3 ans, en respectant les modalités prévues par cet accord. Cette modification devra intervenir préalablement au premier versement de l'année, effectué par le bénéficiaire.

L'entreprise qui choisit d'abonder remet, à chaque bénéficiaire qui verse pour la première fois une somme au PERCO-I de branche, un document récapitulatif des systèmes de retraite de base, complémentaires et supplémentaires ⁽¹⁾ (lorsque ces derniers existent), auxquels cotise l'intéressé.

(1) Ce document récapitulatif comprend :

- pour le régime de base et les régimes complémentaires : les noms, adresses et sites internet de la CRAM et des caisses ARRCO et AGIRC auxquelles cotise le salarié ;
- pour les régimes supplémentaires en vigueur dans l'entreprise (lorsqu'ils existent) le nom, l'adresse et le site internet du ou des organismes auxquels les cotisations sont versées, ainsi que les principales caractéristiques de ces régimes ;
- pour une information complémentaire : les coordonnées (adresses et sites internet) du groupement d'intérêt public GIP Info Retraite et du CICAS le plus proche du domicile de l'intéressé.

Article 7

Affectation des sommes épargnées

Les FCPE (fonds communs de placement d'entreprise) proposés aux bénéficiaires comme supports de placement sont les suivants :

Pour Natixis Asset Management :

- Impact ISR Rendement solidaire ;
- Impact ISR Equilibre ;
- Impact ISR Performance.

NOM DES FONDS Natixis AM	COMPOSITION des Fonds	TYPE DE GESTION	DÉPOSITAIRE des avoirs des FCPE	TENEUR de registre Teneur de comptes
Impact ISR Rendement solidaire	35 % monétaire 35 % obligations 25 % actions 5 % titres solidaires	Libre	Caceis Bank France	Natixis Interépargne
Impact ISR Equilibre	50 % actions 50 % obligations	Libre	Caceis Bank France	Natixis Interépargne
Impact ISR Performance	100 % actions	Libre ou pilotée	Caceis Bank France	Natixis Interépargne

Pour Amundi Asset Management :

- Amundi Label Monétaire ;
- Amundi Label obligataire ;
- Amundi Duo actions Euroland.

NOM DES FONDS Amundi	COMPOSITION des Fonds	TYPE DE GESTION	DÉPOSITAIRE des avoirs des FCPE	TENEUR de registre Teneur de comptes
Amundi Label monétaire	100 % monétaire	Libre ou pilotée	Caceis Bank France	Amundi TC
Amundi Label Obligataire	100 % obligataire	Pilotée	Caceis Bank France	Amundi TC
Amundi Duo Actions Euroland	100 % actions	Libre	Caceis Bank France	Amundi TC

Les caractéristiques des différents fonds, les notices d'information réglementaires et un guide des bénéficiaires, pour le choix des supports, sont présentés en annexe de l'accord du 17 septembre 2007 ainsi modifié.

Les frais d'arbitrage des salariés, gratuits sur internet, sont à la charge de l'employeur dès lors qu'ils sont effectués par un autre procédé, dans la limite de deux par an. Au-delà, ils sont à la charge des porteurs de parts.

Article 8

Modalités de modification de choix du placement : arbitrage

Gestion libre

Quelle que soit l'origine des sommes investies dans le présent PERCO-I, chaque bénéficiaire peut, à tout moment, modifier l'affectation de ses avoirs d'un FCPE à un autre, dans les conditions prévues par les règlements et notices desdits FCPE, étant précisé que ces opérations sont sans incidence sur le délai d'indisponibilité et n'ouvrent pas droit à un nouvel abondement.

Gestion pilotée

Afin de faciliter et optimiser les choix d'investissement des épargnants, la possibilité leur est offerte d'opter pour une gestion pilotée de leurs avoirs. La technique de gestion pilotée est une technique d'allocations automatisées des avoirs.

Dans cette formule, le cas échéant, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur d'effectuer les arbitrages de placement en son nom et pour son compte. Le profil d'allocations, ainsi que les conditions de mise en œuvre de cette allocation pilotée, font l'objet d'une présentation détaillée en annexe au présent accord (cf. annexe I).

Dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou plusieurs FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque. Deux ans, au plus tard, avant l'échéance de sortie du PERCO-I, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur de 50 % des sommes investies, de parts dans les FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

Les trois fonds en gestion pilotée sont les suivants :

NOM DES FONDS en gestion pilotée	COMPOSITION des fonds	DÉPOSITAIRE des avoirs des FCPE	TENEUR DE REGISTRE Teneur de comptes
Amundi Label monétaire	100 % monétaire	Caceis Bank France	Amundi TC
Amundi Label obligataire	100 % obligataire	Caceis Bank France	Amundi TC
Impact ISR Performance	100 % actions	Caceis Bank France	Natixis interépargne

Article 9

Conseil de surveillance des FCPE

Les FCPE visés à l'article 7 du présent accord disposent chacun d'un conseil de surveillance, dont la composition et les modalités de fonctionnement sont décrites dans le règlement de chaque fonds. Ces règlements peuvent être consultés, par les bénéficiaires, en accès libre, sur le site internet pour Amundi Asset Management ou sur simple demande, pour Natixis Asset Management.

Article 10

Frais de fonctionnement des conseils de surveillance des FCPE

Ces frais sont compris dans les frais de gestion de chaque fonds.

Article 11

Frais de tenue de compte

Chaque entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires (cf. annexe).

Les frais sont facturés aux entreprises par le teneur des registres de comptes conservateur, à raison du nombre de bénéficiaires au PERCO-I.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise, à l'expiration du délai de 1 an après le départ des bénéficiaires de cette entreprise ; pour les anciens salariés (visés au deuxième paragraphe de l'article 3 du présent accord) ces frais incombent, dès lors, aux porteurs de parts concernés, par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 12

Information des bénéficiaires

Les entreprises proposant un dispositif d'épargne (notamment le PERCO-I) remettent à tout salarié, lors de son embauche (quel que soit le type de contrat de travail dont il est titulaire) un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble de leurs dispositifs d'épargne salariale.

Elles communiquent également à chacun de leurs salariés le contenu du PERCO-I, en particulier les diverses formes de placement offertes et leurs caractéristiques en terme d'actifs détenus, de rendement et de risque. L'information doit être suffisante pour éclairer le choix de placement du salarié, conformément à la réglementation en vigueur (notamment les notices d'information des FCPE, les modalités détaillées d'abondement et d'affectation par défaut de 50 % de la quote-part de réserve spéciale de participation légale sur le PERCO-I, l'option ouverte aux salariés âgés de 45 ans et plus d'allouer leur épargne sur des placements à faible risque...).

Tout salarié quittant son entreprise reçoit un état récapitulatif des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein du PERCO-I.

Les bénéficiaires qui décident d'épargner reçoivent les règlements des FCPE et une plaquette d'information sur leurs caractéristiques. Chaque relevé de compte individuel, ainsi que chaque état récapitulatif fait apparaître les références de l'ensemble des établissements financiers gérant les sommes et valeurs épargnées par ces salariés, dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser son entreprise en temps utile.

Lorsque le bénéficiaire ne peut plus être joint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts des FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est en charge et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer, jusqu'à l'expiration du délai de la prescription trentenaire.

Article 13

Produits des avoirs

Les produits des avoirs, compris dans les fonds du PERCO-I, sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE. Ils augmentent, à due concurrence, la valeur liquidative des parts.

Article 14

Délai d'indisponibilité

Les parts des FCPE inscrits au compte d'un participant ne sont pas disponibles avant son départ en retraite, sauf cas de déblocage anticipé, limitativement énumérés par la loi et rappelés, dans l'état actuel des textes, à l'article 15 du présent accord.

La notion de départ à la retraite est entendue comme liquidation de la pension vieillesse du régime général de la sécurité sociale, quel qu'en soit le fait générateur (mise à la retraite par l'entreprise ou départ à la retraite du bénéficiaire) et quel que soit le dispositif dans lequel il s'inscrit (notamment carrières longues, départ anticipé par rapport à la date « droits pleins », départ à la retraite « droits pleins » ou ultérieurement).

Article 15

Déblocage anticipé

Les participants peuvent demander le déblocage anticipé de leurs avoirs, dans les cas autorisés par la législation en vigueur et selon les conditions définies par celle-ci.

Ces cas légaux de déblocage anticipé sont actuellement les suivants :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;

- expiration des droits à l'assurance chômage du participant, constaté par une attestation de l'Assedic, dont relève l'intéressé, stipulant que tous les droits à l'assurance chômage sont arrivés à expiration ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au regard des dispositions du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou de la commission départementale de l'éducation spéciale, conformément aux dispositions en vigueur, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- situation de surendettement du participant, conformément aux dispositions du code de la consommation, sur demande adressée au teneur des registres de comptes soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge, lorsque le déblocage des droits leur paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou de la remise en état de la résidence principale, endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle, reconnue par arrêté interministériel.

La levée anticipée de l'indisponibilité est facultative et intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués. En cas de déblocage partiel, le solde des avoirs reste indisponible jusqu'au départ en retraite, sauf survenance d'un nouveau cas de déblocage anticipé.

Article 16

Sortie du PERCO-I au terme de la période d'indisponibilité

A compter du départ à la retraite du bénéficiaire, la délivrance de ses avoirs dans le PERCO-I s'effectue, à son choix :

1. Sous forme de rente viagère, acquise à titre onéreux. Dans ce cas, cette rente sera servie :
 - pour Natixis Asset Management, par assurances Banque populaire Vie, 30, avenue Pierre-Mendès-France, 75013 Paris.
 - pour Amundi Asset Management, par Predica, 50-56, rue de la Procession, 75015 Paris.

Les conditions de souscription à cette rente (réversible ou non, au choix du bénéficiaire) seront définies au moment de l'option.

Le bénéficiaire souhaitant sortir son avoir en rente et bénéficier de cette rente dès son départ à la retraite, devra adresser sa demande de délivrance de la rente au teneur de comptes (Amundi TC pour Amundi Asset Management ou Natixis Interépargne pour Natixis Asset Management) au cours des 6 mois précédant son départ à la retraite ou en préretraite.

Et/ou :

2. Sous forme de capital, versé en une ou plusieurs fois.

A défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, avant son départ à la retraite ou en préretraite, les avoirs restent disponibles sur son compte PERCO-I. Le retraité ou préretraité exprimera alors son choix entre la sortie en capital et/ou en rente, au moment de sa demande de délivrance de ses avoirs.

Article 17

Demande de rachat

Les rachats de parts intervenant à la suite de la mise en jeu d'un cas de déblocage anticipé, conformément aux dispositions de l'article 15 du présent accord, sont opérés en application des dispositions des règlements des FCPE, supports d'investissement du PERCO-I.

Article 18

Transfert des avoirs hors du PERCO-I

Les bénéficiaires peuvent transférer leurs avoirs vers un autre PERCO, dans les cas prévus par la législation en vigueur et, notamment, en cas de changement d'employeur, sans que ces transferts puissent être pris en compte, au niveau du PERCO de destination, pour l'appréciation du plafond de versement annuel.

Article 19

Régime fiscal et social

Le régime fiscal et social est déterminé par la législation en vigueur.

Article 20

Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui sont prévues par la loi ; s'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger, éventuellement, un avenant.

A défaut, seules les dispositions de l'accord s'appliqueront.

Article 21

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de signature et dans le respect des dispositions légales.

Article 22

Commission de suivi

Les partenaires sociaux conviennent de constituer une commission de suivi, composée des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ; elle pourra entendre les représentants des sociétés de gestion désignées dans le présent accord (Natixis-Amundi). Elle se réunira une fois par an pour faire le point sur l'accord. Les membres de la commission recevront, à cette occasion, différentes informations concernant le reporting d'activité, le reporting financier, la gestion socialement responsable et la gestion du fonds solidaire.

Article 23

Révision et dénonciation de l'accord

Les modalités de révision et de dénonciation sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 24

Dépôt et publicité

Le dépôt, auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), s'effectue par la partie la plus diligente, à compter de la signature de l'accord, selon les dispositions légales en vigueur et doit intervenir avant le premier versement.

Par ailleurs, les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de porter à la connaissance des salariés l'existence du PERCO-I de branche, selon les modalités propres à l'entreprise.

Article 25

Annexes

Sont annexés au présent accord :

1. Les caractéristiques des FCPE du PERCO-I banque.
2. Le processus de mise en œuvre de la gestion pilotée.
3. Les notices d'information des FCPE.
4. Les modèles de contrats d'assurance, pour la sortie des sommes, issues du PERCO-I, sous forme de rente, au terme de la période d'indisponibilité.
5. Le détail des frais de tenue de compte.

ANNEXE I

NOTICE D'INFORMATION

du Compartiment

« IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE »

N° de code AMF: 990000080929

du Fonds Commun de Placement d'Entreprise « IMPACT ISR »

Nourricier
Compartiment

☐ oui ☒ non
☒ oui ☐ non

Orientation de gestion :

Le compartiment « IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE » est classé dans la catégorie FCPE « Diversifié ».

A ce titre, le FCPE gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi en actions des grandes places boursières internationales et en produits de taux internationaux, ce compartiment a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indicateur de référence	Allocation théorique
Actions		25%
Europe	MSCI Europe DNR	25%
Obligations		35%
Zone euro	Barclays Euro Aggregate	35%
Monétaire		35% (30-35%)
Zone Euro	Eonia	35% (30-35%)
Solidaire		5% (5-10%)

NB :

☐ **L'indice MSCI Europe DNR (dividendes nets réinvestis)** est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés – à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site Internet www.mscibarra.com.

☐ **L'indice Barclays Euro Aggregate** est défini, calculé en euro et publié par la banque Barclays Capital. Il est représentatif des emprunts obligataires à taux fixe, libellés en euro, émis par les états de la zone Euro et des émetteurs des secteurs public et privé notés au minimum BBB-/Baa3 et ayant une durée résiduelle d'un an minimum.

Il est disponible sur le site : <https://ecommerce.barcap.com/indices/index.dxml>.

☐ **L'EONIA (Euro Overnight Index Average)** est le taux au jour le jour moyen pondéré, calculé par la Banque Centrale Européenne à partir de données quotidiennes fournies par un échantillon de banques. Il est disponible sur le site internet www.euribor.org.

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- ☐ une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- ☐ une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- ☐ un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/ risque.

Le rendement des titres solidaires pourra s'avérer inférieur à celui du marché monétaire.

Profil de risque :

La performance du compartiment dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le compartiment est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

- **Risque actions** : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le compartiment est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque actions important.

- **Risque de taux** : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le compartiment est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque de taux important.

- **Risque de change** : Le compartiment est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du compartiment, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment peut être soumis à un risque de change maximum de 70% de l'actif.

- **Risque de crédit** : Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque de crédit important.

- **Risque de liquidité** : Ce risque est lié à la nature des titres non cotés de structures solidaires. Ce risque de liquidité présent dans le compartiment existe essentiellement du fait de la difficulté à vendre les titres non cotés à l'actif du compartiment dans des conditions optimales, en raison de l'absence d'un marché actif et de la nature des émetteurs solidaires, qui n'ont pas vocation à racheter leurs titres avant l'échéance. La matérialisation de ce risque impactera négativement la valeur liquidative du compartiment. En raison de l'investissement en titres solidaires, le risque de liquidité est important sur cette partie du portefeuille (entre 5% et 10% de l'actif du FCPE).

- **Risque de valorisation** : Ce risque est lié à la nature des titres non cotés de structures solidaires. Ce risque de valorisation présent dans le compartiment existe essentiellement du fait de la souscription puis de la valorisation des titres solidaires à l'actif du compartiment en l'absence de cotations et de références de marchés permettant de les encadrer précisément. La matérialisation de ce risque peut impacter négativement la valeur liquidative du compartiment. En raison de l'investissement en titres solidaires, le risque de valorisation est important sur cette partie du portefeuille (entre 5% et 10% de l'actif du FCPE).

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

Composition de l'OPCVM :

Le compartiment « IMPACT ISR RENDEMENT SOLIDAIRE » est dit « solidaire » puisque son actif est composé, pour une part, comprise entre 5 et 10 % de titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 3332-17-1 du Code du travail ou par des sociétés de capital-risque visées à l'article 1er – 1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier ou par des Fonds Communs de Placement à risques, visés à l'article L. 214-36 du Code monétaire et financier, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 3332-17-1 du Code du travail et pour le surplus, de valeurs mobilières admises aux négociations sur un marché réglementé, de parts d'OPCVM investis dans ces mêmes valeurs et, à titre accessoire, de liquidités.

Une part de l'encours est donc consacrée au financement de projets solidaires en faveur de l'insertion et de l'emploi, de l'accès au logement social, de l'humanisme et du respect des droits sociaux.

Dans ce cadre, le compartiment sera exposé entre 15% minimum et 35% maximum en actions et/ou OPCVM actions.

La zone géographique prépondérante est l'EUROPE (zone euro et hors zone euro).

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Les titres sont sélectionnés en fonction de critères financiers et extra financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natixis Asset Management. Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail et les normes environnementales.

Le solde du portefeuille pourra être exposé entre 55% minimum et 75% maximum, en produits de taux des marchés, principalement dans des pays de la zone Euro, directement ou via des OPCVM.

Plus précisément, ce solde pourra être exposé :

- entre 20% minimum et 50% maximum en produits obligataires de la zone Euro, directement ou via des OPCVM classés "Obligations et autres titres de créances libellés en euro",

Cette poche se compose de produits de taux, obligations à taux fixes, variables, indexés, et/ou convertibles en actions répondant aux critères « Investissement Socialement Responsable » (ISR) déterminés par l'équipe de Recherche Extra-Financière et Crédit de Natixis Asset Management ; elle est gérée à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité comprise entre 0 et 10.

Cette poche obligataire sera principalement investie en titres émis par des Etats ou assimilés et en titres émis par des émetteurs privés respectant une notation minimale de BBB- ou équivalents.

- ainsi qu'entre 15% minimum et 65% maximum en produits monétaires de la zone Euro (titres de créance, dépôts, contrats de cession ou d'acquisition temporaire,...), directement ou via des OPCVM classés "Monétaire euro".

Le compartiment pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui

Le compartiment peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.

Le compartiment peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

Marchés: Marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés: options, warrants, futures et bons de souscription.

✓ MODALITES DE SOUSCRIPTION ET DE RACHAT :

- **Commission de souscription à l'entrée :** au plus égale à 1% de du montant du versement - à la charge de l'Entreprise ou du porteur de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.

✓ FRAIS :

- **Les frais de fonctionnement et de gestion :** 0,30 % (TTC) maximum l'an - à la charge du compartiment de l'actif net du compartiment, soit :
 - une commission de gestion administrative et comptable de 0,15% l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes);
 - une commission de gestion financière de 0,15% l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- **Commission de sur-performance :** - néant
- **Les frais de transaction :**
- **Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres** effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du compartiment.
- **Commissions de mouvement perçues par la société de gestion :** - néant.
- **Les frais indirects :**
Commissions de gestion indirectes: 2,10% (TTC) maximum l'an - à la charge du compartiment.

✓ Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 euros

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 Juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : 31 janvier 2011

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

ANNEXE II

NOTICE D'INFORMATION

du Compartiment

« IMPACT ISR EQUILIBRE »

N° de code AMF: 990000080899

du Fonds Commun de Placement d'Entreprise « IMPACT ISR »

Nourricier
Compartiment

☐ oui ☒ non
☒ oui ☐ non

Orientation de gestion du Fonds :

Le Compartiment « IMPACT ISR EQUILIBRE » est classé dans la catégorie FCPE « diversifié ».

A ce titre, le Compartiment gère de façon discrétionnaire, dans le respect des ratios prévus par la réglementation, des actifs financiers de la zone euro ou étrangers (valeurs mobilières et instruments financiers à terme).

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi, dans les mêmes proportions, en actions des grandes places boursières internationales et en produits de taux internationaux, ce Compartiment a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indicateur de référence	Allocation théorique
Actions		50%
Europe	MSCI Europe DNR	50%
Obligations		50%
Zone euro	Barclays Euro Aggregate	50%

NB :

☐ **L'indice MSCI Europe DNR (dividendes nets réinvestis)** est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés – à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site Internet www.mscibarra.com.

☐ **L'indice Barclays Euro Aggregate** est défini, calculé en euro et publié par la banque Barclays Capital. Il est représentatif des emprunts obligataires à taux fixe, libellés en euro, émis par les états de la zone Euro et des émetteurs des secteurs public et privé notés au minimum BBB-/Baa3 et ayant une durée résiduelle d'un an minimum.

Il est disponible sur le site : <https://ecommerce.barcap.com/indices/index.dxml>.

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- ☐ une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- ☐ une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- ☐ un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/ risque.

Profil de risque :

La performance du Compartiment dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

- **Risque actions** : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le Compartiment est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le Compartiment est soumis à un risque actions important.

- **Risque de taux** : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt. Le Compartiment est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt. En raison de sa stratégie d'investissement, le Compartiment est soumis à un risque de taux important.

- **Risque de change** : Le Compartiment est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du Compartiment, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le Compartiment peut être soumis à un risque de change maximum de 70% de l'actif

- **Risque de crédit** : Il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le Compartiment est soumis à un risque de crédit important.

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

Composition de l'OPCVM :

Le compartiment sera exposé entre 40% minimum et 60% maximum en actions et/ou OPCVM actions.

La zone géographique prépondérante est l'EUROPE (zone euro et hors zone euro).

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Les titres sont sélectionnés en fonction de critères financiers et extra financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natixis Asset Management. Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail et les normes environnementales.

Le solde du portefeuille pourra être exposé entre 40% minimum et 60% maximum, en produits de taux des marchés, principalement dans des pays de la zone Euro, directement ou via des OPCVM monétaires et/ou obligataires.

Le portefeuille se compose de produits de taux obligations à taux fixes, variables, indexés, et/ou convertibles en actions répondant aux critères « Investissement Socialement Responsable » (ISR) déterminés par l'équipe de Recherche Extra-Financière et Crédit de Natixis Asset Management.

En ce qui concerne l'allocation des différents types de taux susvisés, il n'existe pas de clé de répartition prédéterminée. L'allocation dépend essentiellement de facteurs macroéconomiques et de facteurs techniques, tout en veillant à une diversification minimale des risques sous-jacents (taux, inflation, pente de la courbe, spreads de crédit, ...). La poche obligataire du FCPE est gérée à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité comprise entre 0 et 10.

Cette poche obligataire sera principalement investie en titres émis par des Etats ou assimilés et en titres émis par des émetteurs privés respectant une notation minimale de BBB- ou équivalents.

Le compartiment pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui

Le Compartiment peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.

Le Compartiment peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

Marchés: Marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés: options, warrants, futures et bons de souscription.

✓ MODALITES DE SOUSCRIPTION ET DE RACHAT :

- **Commission de souscription à l'entrée** : au plus égale à 1% du montant du versement - à la charge de l'Entreprise ou du porteur de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.

✓ FRAIS :

- **Les frais de fonctionnement et de gestion** : 0,35 % (TTC) maximum l'an de l'actif net du Compartiment, soit :
 - une commission de gestion administrative et comptable de 0,15% l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes);
 - une commission de gestion financière de 0,20% l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- **Commission de sur-performance** : - néant
- **Les frais de transaction** :
- **Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres** effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du

remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Compartiment.

- **Commissions de mouvement perçues par la société de gestion :**
 - actions : 0,50 %, avec un minimum de 51 euros par opération ;
 - obligations : 0,04%.

- Les frais indirects :

Commission de souscription indirecte:

- néant.

Commission de rachat indirecte:

- néant.

Commissions de gestion indirectes: 2,10% (TTC) maximum l'an
de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent

- à la charge du Compartiment.

✓ **Valeur de la part à la constitution du fonds :** 15 euros

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 Juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : le 31 janvier 2011

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.

ANNEXE III

NOTICE D'INFORMATION

du Compartiment

« IMPACT ISR PERFORMANCE »

N° de code AMF: 990000080919

du Fonds Commun de Placement d'Entreprise « IMPACT ISR »

Nourricier
Compartiment

☐ oui ☒ non
☒ oui ☐ non

Orientation de gestion :

Le compartiment « IMPACT ISR PERFORMANCE » est classé dans la catégorie FCPE « Actions internationales ».

A ce titre, le compartiment est en permanence exposé à hauteur de 60 % au moins sur un marché d'actions étranger ou sur des marchés d'actions de plusieurs pays, dont éventuellement le marché français.

Objectif de gestion et stratégie d'investissement :

Investi en actions des grandes places boursières internationales et, dans une proportion plus faible, en produits monétaires, ce compartiment a pour objectif de sur-performer sur le long terme son indicateur de référence.

L'indicateur de référence se compose de :

Classe d'actif	Indicateur de référence	Allocation théorique
Actions		100%
Europe	MSCI Europe DNR	100%

NB :

☐ L'indice MSCI Europe DNR (dividendes nets réinvestis) est composé d'environ 600 sociétés basées dans 16 pays européens développés – à savoir l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, l'Allemagne, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, les Pays Bas, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni. Le poids de chaque valeur est fixé en fonction du flottant des sociétés. Cet indice est publié par MSCI. Il est disponible sur le site Internet www.msicibarra.com.

Pour sur-performer cet indicateur, le gérant pourra s'écarter sensiblement de cette allocation théorique, tout en respectant les limites de l'allocation d'actif décrites ci-après.

La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en trois étapes :

- ☐ une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales,
- ☐ une allocation tactique cherchant les opportunités de marché,
- ☐ un choix d'obligations et d'actions privilégiant les meilleurs rendements/ risque.

Profil de risque :

La performance du compartiment dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le compartiment est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.

Les principaux risques sont les suivants :

- **Risque actions** : Il s'agit du risque de baisse des actions, lié à l'exposition du portefeuille en actions. Le compartiment est en permanence investi pour une part importante de son actif en actions. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de recul des marchés actions. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment est soumis à un risque actions important.
- **Risque de taux** : Le compartiment est en permanence investi pour une part restreinte de son actif en instruments de taux. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du Fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure très faible.
- **Risque de change** : Le compartiment est soumis à un risque de change. En effet, pour les investissements effectués dans une devise autre que l'euro, il existe un risque de baisse de cette devise par rapport à la devise de référence du compartiment, l'euro. Ce risque peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. En raison de sa stratégie d'investissement, le compartiment peut être soumis à un risque de change maximum de 70% de l'actif

Durée de placement recommandée :

La durée de placement recommandée est d'au moins 5 ans. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs.

Composition de l'OPCVM :

Dans ce cadre, le compartiment sera exposé entre 80% minimum et 100% maximum en actions et/ou OPCVM actions.

La zone géographique prépondérante est l'EUROPE (zone euro et hors zone euro).

Dans le domaine des actions, le gérant investira essentiellement sur des titres à large capitalisation boursière et représentatifs des grands indices boursiers.

Les titres sont sélectionnés en fonction de critères financiers et extra financiers, conformément au processus d'investissement ISR de Natixis Asset Management. Ainsi, les valeurs répondant à des critères socialement responsables sont les valeurs sélectionnées sur la base non seulement de critères financiers, mais aussi de pratiques sociales et environnementales des entreprises telles que la politique de l'emploi, les conditions de travail et les normes environnementales.

Le solde du portefeuille pourra être exposé au maximum de 20% en produits des marchés de taux et en produits monétaires, principalement dans des pays de la zone Euro, directement ou via des OPCVM.

Le portefeuille se compose de produits de taux, obligations à taux fixes, variables, indexés, et/ou convertibles en actions répondant aux critères « Investissement Socialement Responsable » (ISR) déterminés par l'équipe de Recherche Extra-Financière et Crédit de Natixis Asset Management.

En ce qui concerne l'allocation des différents types de taux susvisés, il n'existe pas de clé de répartition prédéterminée. L'allocation dépend essentiellement de facteurs macroéconomiques et de facteurs techniques, tout en veillant à une diversification minimale des risques sous-jacents (taux, inflation, pente de la courbe, spreads de crédit, ...). La poche obligataire du FCPE est gérée à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité comprise entre 0 et 10.

Cette poche obligataire sera principalement investie en titres émis par des Etats ou assimilés et en titres émis par des émetteurs privés respectant une notation minimale de BBB- ou équivalents.

Le compartiment pourra être investi à plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.

Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : oui

Le compartiment peut investir sur des instruments à terme ou optionnels négociés sur des marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers. Dans ce cadre, et en vue de réaliser l'objectif de gestion, le gérant peut prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille contre les éventuels mouvements de cours que pourraient subir les actions et les obligations constitutives du portefeuille.

Le compartiment peut également intervenir sur des titres intégrant des dérivés à savoir les warrants et les options, ainsi que les bons de souscription.

Marchés: Marchés réglementés ou organisés, français ou étrangers.

Instruments utilisés: options, warrants, futures et bons de souscription.

✓ MODALITES DE SOUSCRIPTION ET DE RACHAT :

- **Commission de souscription à l'entrée :** au plus égale à 1% du montant du versement - à la charge de l'Entreprise ou du porteur de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale.

✓ FRAIS :

- **Les frais de fonctionnement et de gestion :** 0,45 % (TTC) maximum l'an de l'actif net du compartiment, soit :
 - une commission de gestion administrative et comptable de 0,15% l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes);
 - une commission de gestion financière de 0,30% l'an de l'actif net (Aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).
- **Commission de sur-performance :** - néant
- **Les frais de transaction :**
 - **Les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres** effectués au moyen de sommes provenant, soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE, sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du Fonds.
 - **Commissions de mouvement perçues par la société de gestion :**
 - actions : 0,50 %, avec un minimum de 51 euros par opération ;
 - obligations : 0,04%.

- Les frais indirects :

Commission de souscription indirecte:

- néant.

Commission de rachat indirecte:

- néant.

Commissions de gestion indirectes: 2,10% (TTC) maximum l'an
de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent

- à la charge du Fonds.

✓ **Valeur de la part à la constitution du fonds :** 15 euros

Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 Juin 2002

Date de la mise à jour de la notice : le 31 janvier 2011

La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.



Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

Ce fonds d'épargne salariale (FCPE) est géré par Amundi, société de Amundi Group
FCPE non coordonné soumis au droit français

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne.

Risque de contrepartie : il représente le risque de

Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation de l'OPCVM y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements.

Frais uniques à la souscription et au rachat	
Frais d'entrée	2% maximum
Frais de sortie	Néant
Ces taux correspondent au pourcentage maximal pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi (entrée) ou ne vous soit remboursé (sortie).	
Frais prélevés en cours d'exercice	
Frais courants	0,30% de l'actif net moyen
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

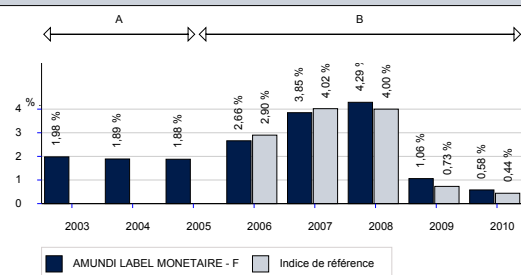
Les **frais d'entrée et de sortie** affichés sont des frais maximum. Dans certains cas, les frais payés peuvent être inférieurs - vous pouvez obtenir plus d'information auprès de votre entreprise.

Les **frais courants** sont fondés sur les chiffres de l'exercice précédent, clos le 31 décembre 2010. Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par l'OPCVM lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPCVM.

Pour plus d'information sur les frais, veuillez vous référer à la rubrique « **frais et commission** » du prospectus de cet OPCVM, disponible sur simple demande auprès de la société de gestion.

Performances passées



A : Durant cette période, l'OPCVM n'était pas géré selon un indicateur de référence
B : Durant cette période, l'OPCVM est géré avec un indicateur de référence

Les performances ne sont pas constantes dans le temps et ne préjugent pas des performances futures.

Les performances annualisées présentées dans ce diagramme sont calculées après déduction de tous les frais prélevés par le fonds.

Le fonds été créé le 7 mai 2002 et sa classe F le 7 mai 2002.

La devise de référence est l'euro (EUR).

Informations pratiques

Nom du dépositaire : CACEIS BANK FRANCE.

Nom du teneur de compte : Teneur de comptes désigné par l'entreprise

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de titres de l'OPCVM peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès du commercialisateur de l'OPCVM.

Le conseil de surveillance est composé de représentants de porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du fonds. Il a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, la gestion financière, administrative et comptable. Il décide notamment des opérations de fusion, scission ou liquidation. Pour plus de précision, veuillez vous reporter au règlement.

Le dernier prospectus complet et les derniers documents d'information périodique réglementaires de l'OPCVM maître et de l'OPCVM nourricier, ainsi que toutes autres informations pratiques, sont disponibles gratuitement auprès de la société de gestion. La valeur liquidative est disponible sur simple demande auprès de la société de gestion et à l'adresse www-amundi-ee.com.

La responsabilité de Amundi ne peut être engagée pour la période pendant laquelle elle assure la gestion du FCPE, que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus de l'OPCVM.

Cet OPCVM est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 28 juillet 2011.

ANNEXE V

Amundi

ASSET MANAGEMENT

Informations clés pour l'investisseur

Ce document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

AMUNDI LABEL OBLIGATAIRE

Code AMF : (C) 990000084209

Ce fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est géré par Amundi, société de Amundi Group
FCPE non coordonné soumis au droit français

Objectifs et politique d'investissement

Classification de l'Autorité des Marchés Financiers : Obligations et autres titres de créances libellés en euro

En souscrivant à AMUNDI LABEL OBLIGATAIRE, nourricier du fonds AMUNDI RESA ESG OBLIGATIONS, vous recherchez, par l'intermédiaire de son fonds maître, à investir principalement dans des obligations émises ou garanties par les Etats de la zone euro sélectionnées en tenant compte des critères de l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

Votre investissement est réalisé à travers AMUNDI RESA ESG OBLIGATIONS, c'est à dire qu'il est investi en totalité et en permanence dans celui-ci et à titre accessoire en liquidité.

La performance de AMUNDI LABEL OBLIGATAIRE peut-être inférieure à celle de AMUNDI RESA ESG OBLIGATIONS en raison notamment de ses propres frais.

L'objectif du fonds est de réaliser sur 3 ans une performance supérieure à celle de son indice de référence, l'EuroMTS Global (coupons réinvestis), après prise en compte des frais courants.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion intègre des critères extra-financiers (sociaux, environnementaux et de gouvernance d'entreprise), en complément des critères financiers traditionnels dans l'analyse et la sélection des obligations d'émetteurs publics et privés de la zone euro. Les différentes stratégies de taux sont mises en oeuvre dans une fourchette de sensibilité comprise entre 2 et 8. La sensibilité est un indicateur mesurant l'impact de la variation des taux d'intérêt sur la performance de l'OPCVM. Par ailleurs, à titre de diversification, des stratégies de change peuvent également être mises en oeuvre.

Des instruments financiers à terme ou des acquisitions et cessions temporaires de titres peuvent être utilisés à titre de couverture et/ou d'exposition.

Les revenus nets du fonds sont intégralement réinvestis.

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque jour, les opérations de rachat sont exécutées de façon quotidienne, selon les modalités décrites dans le règlement de l'OPCVM.

Recommandation : ce fonds pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant 3 ans.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne.

Profil de risque et de rendement

À risque plus faible, À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus faible rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Le niveau de risque de ce fonds reflète principalement le risque du marché des obligations d'état de la zone euro sur lequel il est investi.

Les données historiques utilisées pour le calcul de l'indicateur de risque numérique pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur de l'OPCVM.

La catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps.

La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

Le capital initialement investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Les risques importants pour l'OPCVM non pris en compte dans l'indicateur sont :

- Risque de crédit : il représente le risque de dégradation soudaine de la qualité de signature d'un émetteur ou celui de sa défaillance.
- Risque de liquidité : dans le cas particulier où les volumes d'échange sur les marchés financiers sont très faibles, toute opération d'achat ou vente sur ces derniers peut entraîner d'importantes variations du marché.
- Risque de contrepartie : il représente le risque de défaillance d'un intervenant de marché l'empêchant d'honorer ses engagements vis-à-vis de votre portefeuille.
- L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.

La survenance de l'un de ces risques peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du portefeuille.

Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation de l'OPCVM y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement

Frais d'entrée	2%
Frais de sortie	Néant

Ces taux correspondent au pourcentage maximal pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi (entrée) ou ne vous soit remboursé (sortie). Dans certains cas l'investisseur peut payer moins. Il pourra obtenir auprès de son entreprise et/ou de son teneur de compte la communication du taux des frais d'entrée et de sortie qui lui sont applicables.

Frais prélevés par le fonds sur une année

Frais courants	0,65% de l'actif net moyen
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

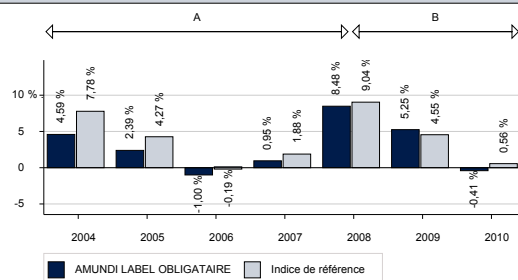
Pour plus d'information sur les frais de cet OPCVM, veuillez vous reporter aux rubriques des frais du règlement, disponible à l'adresse www.amundi-ee.com.

Les **frais d'entrée et de sortie** affichés sont des frais maximum. Dans certains cas, les frais payés peuvent être inférieurs - vous pouvez obtenir plus d'information auprès de votre entreprise.

Les **frais courants** sont fondés sur les chiffres de l'exercice précédent, clos le 31 décembre 2010. Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par l'OPCVM lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPCVM.

Performances passées



A : Durant cette période, l'OPCVM n'était pas géré avec un indicateur de référence
B : Durant cette période, l'OPCVM adopte un nouvel indicateur de référence.

Les performances ne sont pas constantes dans le temps et ne préjugent pas des performances futures.

Les performances annualisées présentées dans ce diagramme sont calculées après déduction de tous les frais prélevés par le fonds.

Le fonds a été créé le 17 juin 2003.

La devise de référence est l'euro (EUR).

Informations pratiques

Nom du dépositaire : CACEIS BANK FRANCE.

Forme juridique de l'OPCVM : multi-entreprises

Nom du teneur de compte : Teneur de comptes désigné par l'Entreprise

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de titres de l'OPCVM peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès du commercialisateur de l'OPCVM.

Le conseil de surveillance est composé de représentants de porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du fonds. Il a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, la gestion financière, administrative et comptable. Il décide notamment des opérations de fusion, scission ou liquidation. Pour plus de précision, veuillez vous reporter au règlement.

Le dernier prospectus complet et les derniers documents d'information périodique réglementaires de l'OPCVM maître et de l'OPCVM nourricier, ainsi que toutes autres informations pratiques, sont disponibles gratuitement auprès de leurs sociétés de gestion.

La valeur liquidative est disponible sur simple demande auprès de la société de gestion, sur son site Internet www.amundi-ee.com.

La responsabilité de Amundi ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus de l'OPCVM.

Cet OPCVM est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 16 décembre 2011.

ANNEXE VI

Amundi

ASSET MANAGEMENT

Informations clés pour l'investisseur

Le document fournit des informations essentielles aux investisseurs de ce fonds. Il ne s'agit pas d'un document promotionnel. Les informations qu'il contient vous sont fournies conformément à une obligation légale, afin de vous aider à comprendre en quoi consiste un investissement dans ce fonds et quels risques y sont associés. Il vous est conseillé de le lire pour décider en connaissance de cause d'investir ou non.

AMUNDI DUO ACTIONS EUROLAND

Code AMF : (C) 990000066229

Ce fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est géré par Amundi, société de Amundi Group
FCPE non coordonné soumis au droit français

Objectifs et politique d'investissement

Classification de l'Autorité des Marchés Financiers : Actions de pays de la zone euro

En souscrivant à AMUNDI DUO ACTIONS EUROLAND, nourricier du fonds AMUNDI RESA ACTIONS EURO, vous recherchez par l'intermédiaire de son fonds maître, à investir dans des actions d'entreprises principalement de la zone euro.

Votre investissement est réalisé à travers AMUNDI RESA ACTIONS EURO, c'est à dire qu'il est investi en totalité et en permanence dans celui-ci et à titre accessoire en liquidité.

La performance de AMUNDI DUO ACTIONS EUROLAND peut-être inférieure à celle de AMUNDI RESA ACTIONS EURO en raison notamment de ses propres frais.

L'objectif est de réaliser à moyen terme une performance supérieure à celle de son indice de référence, le DJ Euro Stoxx 50 (dividendes réinvestis), après prise en compte des frais courants.

Pour y parvenir, l'équipe de gestion sélectionne des actions jugées sous-évaluées ou dont le profil de croissance est estimé attractif.

Des instruments financiers à terme ou des acquisitions et cessions temporaires de titres peuvent être utilisés à titre de couverture et/ou d'exposition.

Les revenus nets du fonds sont intégralement réinvestis.

Vous pouvez demander le remboursement de vos parts chaque jour, les opérations de rachat sont exécutées de façon quotidienne, selon les modalités décrites dans le règlement de l'OPCVM.

Recommandation : ce fonds pourrait ne pas convenir aux investisseurs qui prévoient de retirer leur apport avant 5 ans.

Cette durée de placement recommandée ne tient pas compte de la durée de blocage de votre épargne.

Profil de risque et de rendement

À risque plus faible, À risque plus élevé,
rendement potentiellement plus faible rendement potentiellement plus élevé

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

Le niveau de risque de ce fonds reflète principalement le risque du marché des actions européennes sur lequel il est investi.

Les données historiques utilisées pour le calcul de l'indicateur de risque numérique pourraient ne pas constituer une indication fiable du profil de risque futur de l'OPCVM.

La catégorie de risque associée à ce fonds n'est pas garantie et pourra évoluer dans le temps.

La catégorie la plus faible ne signifie pas « sans risque ».

Le capital initialement investi ne bénéficie d'aucune garantie.

Les risques importants pour l'OPCVM non pris en compte dans l'indicateur sont :

- Risque de crédit : il représente le risque de dégradation soudaine de la qualité de signature d'un émetteur ou celui de sa défaillance.
 - Risque de liquidité : dans le cas particulier où les volumes d'échange sur les marchés financiers sont très faibles, toute opération d'achat ou vente sur ces derniers peut entraîner d'importantes variations du marché.
 - Risque de contrepartie : il représente le risque de défaillance d'un intervenant de marché l'empêchant d'honorer ses engagements vis-à-vis de votre portefeuille.
 - L'utilisation de produits complexes tels que les produits dérivés peut entraîner une amplification des mouvements de titres dans votre portefeuille.
- La survenance de l'un de ces risques peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du portefeuille.

Frais

Les frais et commissions acquittés servent à couvrir les coûts d'exploitation de l'OPCVM y compris les coûts de commercialisation et de distribution des parts, ces frais réduisent la croissance potentielle des investissements.

Frais ponctuels prélevés avant ou après investissement	
Frais d'entrée	1% maximum
Frais de sortie	Néant
Ces taux correspondent au pourcentage maximal pouvant être prélevé sur votre capital avant que celui-ci ne soit investi (entrée) ou ne vous soit remboursé (sortie). Dans certains cas l'investisseur peut payer moins. Il pourra obtenir auprès de son entreprise et/ou de son teneur de compte la communication du taux des frais d'entrée et de sortie qui lui sont applicables.	
Frais prélevés par le fonds sur une année	
Frais courants	0,78% de l'actif net moyen
Frais prélevés par le fonds dans certaines circonstances	
Commission de performance	Néant

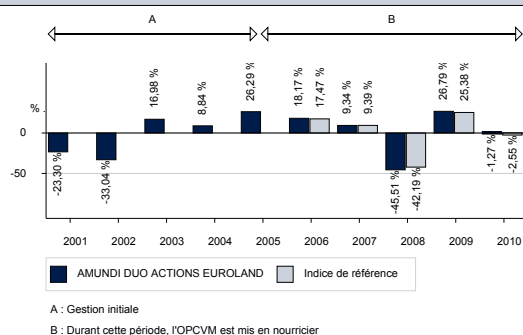
Pour plus d'information sur les frais de cet OPCVM, veuillez vous reporter aux rubriques des frais du règlement, disponible à l'adresse www.amundi-ee.com.

Les **frais d'entrée et de sortie** affichés sont des frais maximum. Dans certains cas, les frais payés peuvent être inférieurs - vous pouvez obtenir plus d'information auprès de votre entreprise.

Les **frais courants** sont fondés sur les chiffres de l'exercice précédent, clos le 31 décembre 2010. Ce pourcentage peut varier d'une année sur l'autre. Il exclut :

- les frais d'intermédiation, à l'exception des frais d'entrée et de sortie payés par l'OPCVM lorsqu'il achète ou vend des parts d'un autre OPCVM.

Performances passées



Les performances ne sont pas constantes dans le temps et ne préjugent pas des performances futures.

Les performances annualisées présentées dans ce diagramme sont calculées après déduction de tous les frais prélevés par le fonds.

Le fonds a été créé le 15 décembre 1997.

La devise de référence est l'euro (EUR).

Informations pratiques

Nom du dépositaire : CACEIS BANK FRANCE.

Nom du teneur de compte : CREELIA et/ou CA TITRES et/ou Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel et/ou tout autre Teneur de comptes désigné par l'Entreprise

Forme juridique de l'OPCVM : multi-entreprises

Selon votre régime fiscal, les plus-values et revenus éventuels liés à la détention de titres de l'OPCVM peuvent être soumis à taxation. Nous vous conseillons de vous renseigner à ce sujet auprès du commercialisateur de l'OPCVM.

Le conseil de surveillance est composé de représentants de porteurs de parts et de représentants de l'entreprise désignés selon les modalités prévues au règlement du fonds. Il a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels du fonds, la gestion financière, administrative et comptable. Il décide notamment des opérations de fusion, scission ou liquidation. Pour plus de précision, veuillez vous reporter au règlement.

Le dernier prospectus complet et les derniers documents d'information périodique réglementaires de l'OPCVM maître et de l'OPCVM nourricier, ainsi que toutes autres informations pratiques, sont disponibles gratuitement auprès de leurs sociétés de gestion.

La valeur liquidative est disponible sur simple demande auprès de la société de gestion, à l'adresse www.amundi-ee.com.

La responsabilité de Amundi ne peut être engagée que sur la base de déclarations contenues dans le présent document qui seraient trompeuses, inexactes ou non cohérentes avec les parties correspondantes du prospectus de l'OPCVM.

Cet OPCVM est agréé en France et réglementé par l'Autorité des marchés financiers (AMF).

Les informations clés pour l'investisseur ici fournies sont exactes et à jour au 16 décembre 2011.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 20 AVRIL 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2012
(PICARDIE)
NOR : ASET1250905M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La fédération du bâtiment Picardie,

L'UR CAPEB Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR FO Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er} des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

Article 2

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 des conventions collectives nationales précitées, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ trajet
1 (0 à 10 km)	9,71	1,37	1,36
2 (10 à 20 km)	9,71	4,11	2,72
3 (20 à 30 km)	9,71	6,85	4,08
4 (30 à 40 km)	9,71	9,59	5,44
5 (40 à 50 km)	9,71	12,33	6,80

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord, fait en 12 exemplaires, sera déposé auprès des services centraux du ministre du travail et remis aux secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Picardie.

Article 5

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

Fait à Amiens, le 20 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 20 AVRIL 2012
RELATIF À LA PRIME D'OUTILLAGE AU 1^{ER} AVRIL 2012
(PICARDIE)

NOR : ASET1250907M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La fédération du bâtiment de Picardie ;
La fédération Nord des SCOP du BTP ;
L'UR CAPEB de Picardie,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;
L'UR FO Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 1.3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant de la prime d'outillage des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

Article 2

En application de l'article 1.3 des conventions collectives nationales précitées,

En application de l'article 32 de l'accord régional de Picardie du 1^{er} août 1979, les parties signataires du présent accord ont fixé le montant de la prime d'outillage des ouvriers du bâtiment de Picardie comme indiqué ci-après :

- 1^{re} catégorie : 6,61 € ;
- 2^e catégorie : 13,22 € ;
- 3^e catégorie : 19,83 € ;

Article 3

Le présent barème de prime d'outillage entrera en application à compter du 1^{er} avril 2012.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord, fait en 12 exemplaires, sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Picardie.

Article 5

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

Fait à Amiens, le 20 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 20 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2012
(PICARDIE)

NOR : ASET1250903M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La fédération du bâtiment de Picardie ;
La fédération Nord des SCOP du BTP ;
L'UR CAPEB Picardie,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Picardie.

Article 2

Pour la région Picardie, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 402,95	9,25
– position 2	170	1 434,80	9,46
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 478,78	9,75
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 548,55	10,21
– position 2	230	1 662,30	10,96
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 776,06	11,71
– position 2	270	1 895,88	12,50

Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1^{er} avril 2012, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord, fait en 12 exemplaires, sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Picardie.

Article 5

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

Fait à Amiens, le 20 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 20 AVRIL 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2012

(PICARDIE)

NOR : ASET1250896M

IDCC : 2609

Entre :

La fédération du bâtiment Picardie ;

L'UR CAPEB Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR CFE-CGC Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Picardie.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Picardie est fixé comme suit à compter du 1^{er} juillet 2012.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 449
B	1 544
C	1 642
D	1 784

NIVEAU	SALAIRE
E	1 958
F	2 238
G	2 489
H	2 617

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Picardie.

Article 3

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

Fait à Amiens, le 20 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 20 AVRIL 2012
RELATIF À L'INDEMNISATION POUR PARTICIPATION AUX RÉUNIONS
AU 1^{ER} AVRIL 2012
(PICARDIE)

NOR : ASET1250898M
IDCC : 2609, 1596, 1597

Entre :

L'UR CAPEB Picardie ;

La fédération du bâtiment Picardie ;

La fédération Nord des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFDT Picardie ;

L'UR CFE-CGC Picardie ;

L'UR CGT-FO Picardie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 prévoyant la possibilité pour les branches professionnelles de s'organiser régionalement en matière d'emploi et de formation et vu l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la définition et la mise en œuvre de la politique emploi, formation et qualification des partenaires sociaux du BTP, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités allouées aux représentants des organisations syndicales de salariés pour leur participation aux réunions de la CPREF BTP Picardie au 1^{er} avril 2012 :

- repas : 17,40 € ;
- indemnité kilométrique : 0,561 €.

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Picardie.

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

Fait à Amiens, le 20 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

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

ACCORD DU 1^{ER} MARS 2012
RELATIF À L'INSERTION PROFESSIONNELLE
ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

NOR : ASET1250894M
IDCC : 87, 135, 211

PRÉAMBULE

Deux millions cinq cent mille personnes âgées de 15 à 64 ans sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées en France, soit 6 % de la population totale de cette tranche d'âges (avec 56 % d'hommes et 44 % de femmes).

L'accès à l'emploi de cette population handicapée reste difficile avec un taux de chômage de 22 % contre 10 % pour l'ensemble des 15-64 ans. Malgré une obligation d'emploi de travailleurs handicapés de 6 % renforcée par le législateur en février 2005, le taux d'emploi national de travailleurs handicapés est actuellement de 2,9 %.

Cependant, en dépit d'une conjoncture défavorable, toutes les données témoignent d'une indéniable appropriation de la thématique du handicap par les entreprises. Ces 5 dernières années, la part des embauches au sein des établissements de 20 salariés et plus a progressé de plus de 10 points et près de la moitié des établissements privés assujettis ont aujourd'hui atteint ou dépassé le taux d'emploi légal de 6 % par le seul emploi direct. Toutefois, des disparités existent entre les différents secteurs professionnels et plus de 50 % des PME peinent encore à honorer leur obligation.

Toutes les études le démontrent, l'un des principaux freins à l'insertion professionnelle des personnes handicapées est le niveau de qualification (51 % de personnes handicapées sont de niveau infra V, soit inférieur au CAP/BEP, contre 31 % pour l'ensemble de la population). Parmi les différentes voies proposées, celle de l'alternance s'avère l'une des plus sûres pour un accès durable à l'emploi.

Les problématiques des entreprises par rapport à l'emploi et l'insertion des personnes handicapées sont connues.

Il s'agit notamment :

- du recrutement. Les stéréotypes liés à l'emploi des salariés handicapés tendent à réduire depuis quelques années. Le travail de fond réalisé par l'Agefiph et l'ensemble de ses partenaires a porté ses fruits : le handicap en entreprise était souvent lié au handicap moteur, ou à une impossibilité

de faire travailler des TH sur des postes manuels. Or, aujourd'hui, les entreprises savent que le handicap n'est pas forcément un frein à l'emploi et elles sont ouvertes au recrutement des TH. Cependant, lorsqu'elles cherchent à recruter des TH, les entreprises se heurtent à l'absence ou à la faiblesse de candidatures ;

- du maintien dans l'emploi. Malgré une volonté de les conserver dans leur effectif, de nombreuses entreprises se retrouvent face à de grandes difficultés pour mettre en place des actions de maintien pour des travailleurs handicapés et notamment par méconnaissance des dispositifs existants (prestation des Sameth) et des aides financières possibles (aménagement de poste, aide à la formation professionnelle...) ;
- de la communication. De nombreuses entreprises se retrouvent confrontées à des situations de handicap non déclarées au sein de leur effectif. Elles se sentent démunies pour aborder cet aspect de leurs ressources humaines et peinent à mettre en œuvre une communication adaptée et efficace sur la question.

Fort de ces constats et soucieux de contribuer à une diversité au travail dans le respect du principe d'équité en matière d'embauche et de déroulement de carrière, les membres de la CPNE des industries de carrières et matériaux de construction souhaitent favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Article 1^{er}

Objet de la délibération de la CPNE

La présente délibération a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, avec une priorité donnée à l'accompagnement à la vie au travail des salariés handicapés dans les entreprises relevant du secteur des industries de carrières et matériaux de construction.

L'objectif poursuivi est :

- d'augmenter et pérenniser le taux d'emploi des personnes handicapées dans les entreprises ;
- de faire évoluer positivement le regard sur le handicap et en particulier les représentations relatives au handicap au travail ; et ce en favorisant l'information et la sensibilisation des décideurs et acteurs de l'entreprise sur :
 - les principes d'équité qui commandent les objectifs d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
 - les dispositifs et/ou les aides propres à favoriser le maintien ou l'emploi des personnes handicapées.

Il convient donc de favoriser :

- un accompagnement des décideurs et des acteurs de l'entreprise sur les actions à mener pour recruter et maintenir dans l'emploi les personnes handicapées ;
- un appui des travailleurs handicapés dans l'accès à l'emploi et le maintien en activité professionnelle ;
- une mise à disposition de « spécialistes » pour accompagner les entreprises sur les objectifs précités ;
- une capitalisation et une valorisation au niveau national des actions mises en œuvre.

Article 2

Engagement

Dans ce contexte, la CPNE s'engage à :

- faire lancer une campagne de sensibilisation et de communication vers les entreprises de la branche des industries de carrières et matériaux de construction en organisant, d'une part, des

- réunions d'information nationales et régionales et en concevant, d'autre part, des outils de communication et des kits de sensibilisation à destination des acteurs de l'entreprise ;
- favoriser un niveau réciproque d'information contextuelle propre à assurer les conditions de succès de la campagne de sensibilisation et de communication ;
 - coordonner les actions de ses membres dans les différents domaines où ils interviennent : information-sensibilisation, conseil, recueil des besoins des entreprises, diagnostic-conseil individualisé, aide au maintien dans l'emploi, placement, conseil en formation.

Article 3

Exécution de la délibération

La CPNE de la branche des industries de carrières et matériaux de construction confie la mise en œuvre opérationnelle des engagements pris dans la présente délibération à l'OPCA 3+.

Cette mise en œuvre opérationnelle fait l'objet d'une convention spécifique entre l'Agefiph et l'OPCA ; cette convention précise notamment les engagements matériels, humains et financiers des parties.

Les membres de la CPNE seront informés annuellement par l'OPCA 3+ du suivi de cette convention technique et financière.

Article 4

Décision de la CPNE

Les membres de la CPNE émettent, à l'unanimité, un avis favorable à la présente délibération.

Article 5

Champ d'application de la délibération de la CPNE

La présente délibération s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des industries de carrières et matériaux de construction adhérant à l'OPCA 3+.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNICEM.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CCM FO ;

FNSCBA CGT ;

SICMA CFE-CGC.

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 12 MARS 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2012
(RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1250921M

IDCC : 87, 135

Entre

L'UNICEM Rhône-Alpes,

D'une part, et

La FG FO Rhône-Alpes ;

L'URCB CFDT Rhône-Alpes,

D'autre part,

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

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Ardèche, Drôme, Isère, Loire, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL (+ 2,3 % par rapport à la grille 2011)
I	1	1 409
	2	1 429
II	1	1 436
	2	1 458
	3	1 502
III	1	1 509
	2	1 531
	3	1 577
IV	1	1 586
	2	1 612
	3	1 670
V	1	1 675
	2	1 727
	3	1 847
VI	1	1 878
	2	1 951
	3	2 107
VII	1	2 149
	2	2 280
	3	2 484

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} février 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 Vénissieux, le 12 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 25 DU 12 AVRIL 2012
RELATIF AU TAUX DE COTISATION PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250917M
IDCC : 2596

Entre :

La FNCF ;

Le CNEC,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 8 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations correspondant à l'ensemble des garanties prévues au régime de prévoyance obligatoire visées par le présent accord sont fixées en pourcentage de la rémunération brute.

Ce pourcentage est fixé à :

- 1,06 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale pour les salariés non cadres. Cette cotisation est répartie comme suit :
- employeur : 0,53 % ;
- salarié : 0,53 %. »

Cependant, au vu des résultats techniques de l'INPCA, les partenaires sociaux décident que cette cotisation sera appelée à 0,40 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale, dont 0,20 % à la charge de l'employeur et 0,20 % à la charge des salariés, et ce jusqu'au 31 décembre 2014.

Toutefois, si avant l'échéance de cette période, l'équilibre des comptes techniques du régime ne permettait plus l'application de ce taux d'appel, les partenaires sociaux conviennent que cette cotisation sera appelée sur la base du taux contractuel défini à l'article 1^{er} du présent avenant à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

- 1,50 % de la rémunération brute limitée à trois fois le plafond de la sécurité sociale (tranche A), à la charge exclusive de l'employeur, pour les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Article 2

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature, en application des dispositions légales en vigueur, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 8 du 10 avril 2007.

Article 4

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 5

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

Fait à Paris, le 12 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159

Convention collective nationale

IDCC : 2596. – **COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

AVENANT N° 24 DU 16 AVRIL 2012
RELATIF À LA REVALORISATION DES RÉMUNÉRATIONS

NOR : ASET1250916M

IDCC : 2596

Entre :

La FNCF ;

Le CNEC,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux conviennent de revaloriser les grilles de rémunérations afférentes aux emplois non techniques, aux agents de maîtrise et cadres administratifs et aux emplois esthétique-cosmétique.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions des articles 1.3 « Esthétique-cosmétique » ; 1.4 « Employés non techniques » ; 1.5 « Agents de maîtrise et cadres administratifs » à la convention collective nationale de la coiffure et professions connexes du 10 juillet 2006 de l'avenant n° 18.

Article 2

*Grille des classifications et des rémunérations minimales conventionnelles
pour les emplois de l'esthétique-cosmétique*

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

	DÉFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	MINIMUM garanti
1	Manucure et/ou maquilleur(se) débutant(e) ayant effectué une formation dûment attestée ou sanctionnée par un diplôme ou Esthéticien(ne) débutant(e) non titulaire du CAP Esthétique-cosmétique mais justifiant d'une formation dispensée par un établissement technique (CFA ou lycée professionnel)	105	1 410
2	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP Maquilleur conseil animateur et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice dans la profession	115	1 415
3	Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice dans sa spécialité après l'obtention de ce diplôme ou Manucure et/ou maquilleur(se) titulaire du CQP Maquilleur conseil animateur et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce certificat ou Esthéticien(ne) titulaire du CAP Esthétique-cosmétique et ayant au moins 5 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	125	1 420
4	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique	135	1 440
5	Esthéticien(ne) titulaire du BP ou BM ou bac Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	145	1 450
6	Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique	155	1 460
7	Esthéticien(ne) titulaire du BTS Esthétique-cosmétique et ayant au moins 3 années d'exercice après l'obtention de ce diplôme	165	1 470

Article 3

Salaires minimaux conventionnels des employés non techniques

(En euros.)

DÉFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	MINIMUM garanti
Personnel de nettoyage ou de gros travail Manutentionnaire	100	1 410
Hôte d'accueil, de caisse et de vente Employé de comptabilité	110	1 415
Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 3 années d'exercice dans la profession Employé de comptabilité ayant 3 années d'exercice dans la profession	120	1 420

DÉFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	MINIMUM garanti
Hôte d'accueil, de caisse et de vente ayant 5 années d'exercice dans la profession Aide-comptable Secrétaire	130	1 460

Article 4

Salaires minimaux conventionnels des agents de maîtrise et des cadres administratifs

(En euros.)

DÉFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	MINIMUM garanti
I. – Agents de maîtrise		
Secrétaire de direction	230	1 600
Comptable : doit faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux nécessaires à la comptabilité générale et commerciale et être capable de dresser le bilan sous les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable	240	1 620
Attaché de direction	250	1 682
Chef de service administratif : dirige, sous les ordres d'un cadre supérieur ou du chef d'entreprise, un service aux attributions délimitées	285	1 850
Directeur commercial d'un établissement comportant de 11 à 15 salariés		
Chef du personnel : agit par délégation de la direction pour l'embauche et le licenciement du personnel et les relations sociales avec celui-ci ou ses représentants	295	1 905
Comptable qualifié susceptible de conduire toutes les opérations de comptabilité d'entreprise jusqu'au bilan		
Directeur commercial d'un établissement comportant plus de 15 salariés	305	1 990
II. – Cadres administratifs		
Directeur administratif : assure la coordination de plusieurs services d'une entreprise sous la direction du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur	330	2 115
Cadres occupant des positions hiérarchiques supérieures		
Elles comprennent des cadres ou assimilés occupant des positions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes. Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés un coefficient et des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent	Coefficients au-dessus de 330	2 395

Article 5

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent d'entamer une renégociation des salaires minimaux conventionnels dans les 3 mois qui suivent l'augmentation du Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum prévu dans le présent avenant.

Article 6

Egalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de la branche professionnelle de veiller à respecter la mixité et l'égalité professionnelle au travail, de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, d'orientation, de formation,

de promotion, de déroulement de carrière en offrant les mêmes possibilités d'évolution de carrière et accès aux postes de responsabilité et de rémunération.

Article 7

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suivra la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, date à laquelle il annulera et remplacera les dispositions visées à l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 8

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 10

Adhésion

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

Fait à Paris, le 16 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072

Convention collective nationale
IDCC : 179. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION

AVENANT N° 812 DU 14 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUIN 2012

NOR : ASET1250926M
IDCC : 179

Entre :
La FNCC,
D'une part, et
La FS CFDT ;
La CSFV CFTC ;
La FGTA FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des coopératives de consommateurs.

Article 2

Revalorisation des salaires minima

Les parties signataires du présent avenant conviennent des modalités suivantes de revalorisation des salaires minima à compter du 1^{er} juin 2012 :

Grille des salaires minima au 1^{er} juin 2012

(En euros.)

GROUPE	SANS ancienneté	AVEC ANCIENNETÉ				
	Niveau 1	Niveau 2 3 %	Niveau 3 6 %	Niveau 4 9 %	Niveau 5 12 %	Niveau 6 15 %
1	1 398,37	1 440,32	1 482,27	1 524,22	1 566,17	1 608,13
2	1 409,01	1 451,28	1 493,55	1 535,82	1 578,09	1 620,36
3	1 415,04	1 457,49	1 499,94	1 542,39	1 584,84	1 627,30
4	1 422,08	1 464,74	1 507,40	1 550,07	1 592,73	1 635,39

GROUPE	SANS ancienneté	AVEC ANCIENNETÉ				
	Niveau 1	Niveau 2 3 %	Niveau 3 6 %	Niveau 4 9 %	Niveau 5 12 %	Niveau 6 15 %
5	1 445,00	1 488,35	1 531,70	1 575,05	1 618,40	1 661,75
6	1 500,84	1 545,87	1 590,89	1 635,92	1 680,94	1 725,97
7	1 608,04	1 656,28	1 704,52	1 752,76	1 801,00	1 849,25
8a	1 870,00	1 926,10	1 982,20	2 038,30	2 094,40	2 150,50
8b	1 980,00	2 039,40	2 098,80	2 158,20	2 217,60	2 277,00
9a	2 070,00	2 132,10	2 194,20	2 256,30	2 318,40	2 380,50
9b	2 700,00	2 781,00	2 862,00	2 943,00	3 024,00	3 105,00

Article 3

Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1^{er} juin 2012.

Article 4

Evolution du Smic en 2012

En cas d'évolution du Smic en 2012, les partenaires sociaux s'engagent à se revoir pour évaluer l'impact de cette évolution sur la grille.

Article 5

Indemnité d'ancienneté

Les parties signataires s'engagent à ouvrir dans les meilleurs délais une négociation en vue de faire évoluer l'indemnité d'ancienneté de l'article 17.

Article 6

Formalités. – Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

AVENANT N° 1 DU 5 AVRIL 2012
RELATIF À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : *ASET1250920M*
IDCC : 303

Suite aux commissions paritaires qui se sont tenues les 24 septembre 2009, 26 février 2010, 10 février 2011 et 13 février 2012, les parties signataires se sont mises d'accord sur le texte suivant :

Article 1^{er}

L'article 7 « Contingent annuel d'heures supplémentaires » de l'accord relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail signé le 20 janvier 2000 est modifié comme suit :

Le 1^{er} paragraphe est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Pour le personnel ne bénéficiant pas de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 160 heures. »

Le 3^e paragraphe est supprimé.

Les 4^e et 5^e paragraphes sont annulés et remplacés par le texte suivant :

« Pour le personnel bénéficiant de la modulation, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 100 heures. »

Le reste de l'article sans changement.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSHC.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;

CFE-CGC chimie, textile.

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

AVENANT N° 5 DU 5 AVRIL 2012
RELATIF À L'ANNEXE « CADRES »

NOR : ASET1250915M
IDCC : 303

Suite aux commissions paritaires qui se sont tenues les 24 septembre 2009, 26 février 2010, 10 février 2011 et 13 février 2012, les parties signataires se sont mises d'accord sur les textes suivants :

Article 1^{er}

L'article 7 « Période d'essai » de l'annexe « Cadres » est supprimé.

Article 2

L'article 12 « Suspension du contrat de travail pour maladie-accident » de l'annexe « Cadres » est annulé et remplacé par le texte suivant :

« En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident (à l'exclusion des cures thermales) les cadres bénéficieront d'une indemnité conventionnelle complétant les indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance dans les conditions suivantes :

Pendant la durée totale d'absence ouvrant droit à indemnisation, l'indemnisation ne pourra dépasser au cours d'une période de 12 mois consécutifs calculée comme indiquée ci-après :

- 45 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 60 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 90 jours de 5 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 120 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt.

En cas d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, les durées d'indemnisation indiquées ci-dessus seront portées à :

- 60 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 80 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 120 jours de 5 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 180 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte du nombre de jours indemnisés à l'intéressé durant les 12 mois précédant le 1^{er} jour de l'arrêt de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée d'indemnisation indiqué ci-dessus.

L'indemnisation complémentaire résultant de l'application des règles indiquées ci-dessus ne pourra être inférieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions prévues par la loi.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et, s'il y a lieu, contre-visite.

Le salarié devra justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale pour bénéficier de l'indemnisation.

L'indemnité complémentaire sera versée après un délai de carence de 2 jours qui s'appliquera à chaque indisponibilité.

Toutefois, ce délai de carence sera supprimé en cas d'hospitalisation, à condition que cette hospitalisation intervienne dans les 3 jours suivant le début de l'arrêt de travail et qu'elle ait une durée supérieure à 7 jours, y compris le jour de l'hospitalisation.

En cas d'accident du travail, l'indemnisation complémentaire sera versée sans délai de carence à partir du 1^{er} jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire net précédant l'arrêt de travail pour chaque jour ouvrable ou non d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications.

Pour les cadres qui ont une rémunération variable, le salaire mensuel sera calculé sur la base des 12 derniers mois, le calcul étant effectué comme indiqué au paragraphe précédent. »

Article 3

L'article 13 « Durée et conditions du préavis » de l'annexe « Cadres » est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Préavis en cas de licenciement

Sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée à 3 mois.

En cas de licenciement d'un cadre âgé de 50 ans révolus et comptant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans la fonction de cadre, la durée du préavis sera portée à 4 mois.

Toutefois, lorsqu'un cadre congédié aura trouvé du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra sur demande écrite de sa part quitter son poste, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir. Cette disposition ne s'appliquera que 12 jours après notification du licenciement.

Il aura droit à la totalité de l'indemnité de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté acquise à la date effective de rupture de son contrat de travail.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le cadre qui n'a pas retrouvé d'emploi est autorisé durant son préavis à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 1 jour par semaine et sans que le nombre total de jours d'absence autorisées ne puisse dépasser 18 jours pendant la durée du préavis.

Le moment de ces absences pour recherche d'emploi est fixé d'un commun d'accord entre le salarié et l'employeur ou, à défaut, alternativement jour par jour par le salarié ou par l'employeur.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice.

Préavis en cas de démission

La durée du préavis est fixée à 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci doit à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de démission, le plafond des jours payés pour recherche d'emploi est limité à 6 jours pendant la durée du préavis.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice. »

Article 4

L'article 14 « Indemnité de licenciement » de l'annexe « Cadres » est supprimé.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 6

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations suivantes :

Organisation patronale :

CSHC.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;

CFE-CGC chimie, textile.

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

AVENANT N° 28 DU 5 AVRIL 2012

RELATIF À L'ANNEXE « OUVRIERS »

NOR : ASET1250923M

IDCC : 303

A la suite de la commission paritaire qui s'est tenue le 13 février 2012, les parties signataires se sont mises d'accord sur le texte suivant :

Article 1^{er}

L'article 3 « Période d'essai », l'article 4 « Durée du préavis » et l'article 5 « Absences pendant le délai-congé » de l'annexe « Ouvriers » sont supprimés.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 3

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSHC.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;

CFE-CGC chimie, textile.

Brochure n° 3185

Convention collective régionale
IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE

AVENANT N° 35 DU 5 AVRIL 2012
PORTANT MODIFICATION DES CLAUSES GÉNÉRALES

NOR : ASET1250912M
IDCC : 303

Suite aux commissions paritaires qui se sont tenues les 24 septembre 2009, 26 février 2010, 10 février 2011 et 13 février 2012, les parties signataires se sont mises d'accord sur les textes suivants :

Article 1^{er}

L'article 5 *bis* des clauses générales « Participation aux réunions des instances paritaires » est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Sous réserve que le nombre de personnes composant chacune des délégations constituées par les organisations syndicales signataires de la convention collective n'excède pas 6 personnes, des autorisations d'absence seront accordées dans la limite de 2 personnes par entreprise aux salariés régulièrement désignés par les organisations syndicales pour participer aux travaux des commissions paritaires, constituées d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Pour 3 représentants par organisation syndicale signataire de la convention collective, ces absences seront rémunérées comme temps de travail, dans la limite du temps effectivement passé en réunion de la commission paritaire, indépendamment du crédit d'heures auquel ils peuvent éventuellement prétendre en vertu d'un mandat détenu dans leur entreprise. Si figurent, parmi les 3 représentants non rémunérés composant chacune des délégations, des représentants du personnel justifiant avoir épuisé leur crédit d'heures au titre du mois au cours duquel se déroule la commission paritaire et ne pouvant de ce fait imputer le temps passé à la commission sur ledit crédit, la chambre syndicale de la haute couture les indemniserà pour le temps passé en réunion de la commission paritaire.

Les participants salariés devront informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions en leur présentant la convocation écrite émanant de l'organisation syndicale qui les aura désignés.

Les parties s'emploieront à ce que les autorisations d'absences n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Dans la limite de 2 représentants par organisation signataire de la convention collective, les participants aux commissions paritaires dont la résidence est située en dehors de la région parisienne, telle que définie à l'article 2 de la convention collective, bénéficieront d'une prise en charge par l'organisation patronale de leurs frais de transport aller-retour sur la base d'un tarif SNCF 2^e classe et des frais de repas dans la limite de 18 €.

Ces frais seront remboursés sur justificatifs fournis à l'organisation patronale. »

Article 2

L'article 23 « Période d'essai » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Pour les salariés relevant des groupes 1, 2 et 3, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 4, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 1 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 5, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 2 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 2 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 6, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 1 mois.

Pour les salariés relevant du groupe 7, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 2 mois.

Pour les salariés relevant des groupes 8 et 9, sous contrat à durée indéterminée, la durée maximale de la période d'essai est de 4 mois.

Elle pourra être prolongée pour une durée qui ne pourra excéder 4 mois.

La prolongation ne peut s'exercer que si elle est expressément stipulée dans le contrat de travail.

Pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin à la période d'essai doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

La période d'essai, prolongation incluse, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Si la période d'essai est rompue à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

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

Article 3

L'article 30 « Congés exceptionnels pour événements de famille » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-après :

- décès du conjoint ou du partenaire du Pacs ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 1 jour ;

- mariage ou Pacs du salarié :
- 4 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- mariage d'un enfant : 1 jour.

Dans le cas où un événement de famille ouvrant droit à un congé exceptionnel se produirait pendant les congés payés de l'intéressé, le congé exceptionnel s'ajouterait à la durée normale. »

Article 4

Le a « Maladie » du paragraphe « Cumul » de l'article 31 « Congés payés » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Le salarié qui tombe malade pendant ses vacances et est pris en charge par la sécurité sociale a droit, à l'expiration du congé maladie, à un congé payé légal à une date fixée d'un commun accord avec son employeur.

Le salarié qui, en raison d'absence liée à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels durant la période de référence a droit au report de ses congés payés sous réserve que ceux-ci soient pris au plus tard 15 mois après l'expiration de la période de référence.

La date de prise des congés sera fixée d'un commun accord avec son employeur. »

Article 5

L'article 36 « Préavis » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Préavis en cas de licenciement

Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5, sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois si le salarié a plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Préavis en cas de démission

La durée du préavis, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, est fixée comme suit :

- pour les salariés des groupes 1 et 2 : 1 semaine ;
- pour les salariés des groupes 3, 4 et 5 :
 - 1 semaine pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
 - 1 mois pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, lorsqu'un salarié congédié aura trouvé du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux cadres, l'annexe particulière détermine les conditions spéciales les concernant. »

Article 6

L'article 37 « Licenciement » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Les procédures à respecter en matière de licenciement sont fixées par la législation en vigueur.

Tout salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise aura droit, sauf cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- pour la tranche de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 10 ans d'ancienneté : 2/5 de mois par année d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit sur la base de 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit sur 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Le salarié licencié qui aura trouvé du travail avant l'expiration de la période de préavis aura droit à la totalité de l'indemnité de licenciement.

Lorsque le salarié licencié est âgé de plus de 55 ans et s'il justifie de 10 années de présence dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est majorée de 15 %. »

Article 7

L'article 38 « Absences pendant le délai-congé » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Article 38

Absences autorisées pendant le préavis

En cas de licenciement, le salarié qui n'a pas retrouvé d'emploi est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 1 jour par semaine.

En cas de démission, pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté, le plafond des jours payés pour recherche d'emploi est limité à 6 jours pendant la durée du préavis.

Le moment de cette absence sera fixé d'un commun accord ou, à défaut, alternativement jour par jour par le salarié ou par l'employeur.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice. »

Article 8

L'article 48 « Indemnisation en cas de maladie ou d'accident » des clauses générales est annulé et remplacé par le texte suivant :

« En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident (à l'exclusion des cures thermales) les salariés bénéficieront d'une indemnité conventionnelle complétant les indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance dans les conditions suivantes :

Pendant la durée totale d'absence ouvrant droit à indemnisation, l'indemnisation ne pourra dépasser au cours d'une période de 12 mois consécutifs calculée comme indiquée ci-après :

- 45 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 60 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 75 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 90 jours après 23 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;
- 105 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt.

En cas d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, les durées d'indemnisation indiquées ci-dessus seront portées à :

- 60 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1^{er} jour de l'arrêt ;

- 80 jours après 5 ans d’ancienneté dans l’entreprise appréciée au 1^{er} jour de l’arrêt ;
- 100 jours après 10 ans d’ancienneté dans l’entreprise appréciée au 1^{er} jour de l’arrêt ;
- 130 jours après 23 ans d’ancienneté dans l’entreprise appréciée au 1^{er} jour de l’arrêt ;
- 180 jours après 30 ans d’ancienneté dans l’entreprise appréciée au 1^{er} jour de l’arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d’une période de paie, il sera tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés à l’intéressé durant les 12 mois précédant le 1^{er} jour de l’arrêt de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d’indemnisation ne dépasse pas la durée d’indemnisation indiquée ci-dessus.

L’indemnisation complémentaire résultant de l’application des règles indiquées ci-dessus ne pourra être inférieure à celle qui résulterait de l’application des dispositions prévues par la loi.

L’arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et, s’il y a lieu, contre-visite.

Le salarié devra justifier qu’il est pris en charge par la sécurité sociale pour bénéficier de l’indemnisation.

L’indemnité complémentaire sera versée après un délai de carence de 2 jours qui s’appliquera à chaque indisponibilité.

Toutefois, ce délai de carence sera supprimé en cas d’hospitalisation, à condition que cette hospitalisation intervienne dans les 3 jours suivant le début de l’arrêt de travail et qu’elle ait une durée supérieure à 7 jours, y compris le jour de l’hospitalisation.

En cas d’accident du travail, l’indemnisation complémentaire sera versée sans délai de carence à partir du 1^{er} jour qui suit l’arrêt de travail consécutif à l’accident.

L’indemnité sera calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire net précédant l’arrêt de travail pour chaque jour ouvrable ou non d’arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire, à l’exclusion des indemnités ayant le caractère d’un remboursement de frais.

Une augmentation sensible de l’absentéisme pourra entraîner une révision des dispositions ci-dessus. »

Article 9

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

Article 10

Le présent avenant sera déposé en application de l’article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSHC.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;

CFE-CGC chimie, textile.

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT N° 17 DU 10 MAI 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250891M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

Le SNEPL CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

La FEP CFDT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC-FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Après l'article 9.9 du titre IX « Formation professionnelle » de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat est inséré un article 9.10 ainsi rédigé :

« Article 9.10

OPCA de la branche

1. OPCA désigné

L'OPCA PL (4, rue du Colonel-Driant, 75046 Paris Cedex 01) est désigné en qualité d'OPCA de la branche, seul habilité à ce titre à collecter les contributions des entreprises et des établissements de la branche au titre de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, dans le respect de la législation sociale en vigueur.

Pour assurer l'effectivité de cette désignation, les organisations syndicales signataires ou adhérentes de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat adhèrent à l'avenant du 24 août 2011 à l'accord du 15 novembre 2000 portant demande de renouvellement d'agrément de l'OPCA PL et modification de son champ d'intervention, complété par l'avenant n° 2 du 20 octobre 2011.

L'OPCA PL n'étant pas habilité à percevoir la contribution due au titre du congé individuel de formation, celle-ci sera versée au FONGECIF.

2. Durée de la désignation

L'OPCA PL est désigné pour une durée de 3 ans, courant à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant emportant désignation dudit OPCA comme OPCA de la branche.

Au moins 6 mois avant la date d'expiration des présentes dispositions portant désignation de l'OPCA PL comme OPCA de la branche, les parties signataires examineront les conditions d'un possible renouvellement de cette désignation ou de la nécessité de la désignation d'un autre OPCA. Ils se réuniront à cet effet à la demande de l'une quelconque des parties signataires, adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. »

Article 2

Dépôt

Le texte du présent avenant fait l'objet de formalités de notification et de dépôt conformément à la législation sociale applicable.

Article 3

Extension

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

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Fait à Paris, le 10 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale

IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

ACCORD DU 27 MARS 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012

NOR : ASET1250910M

IDCC : 1516

Entre :

La FFP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La CFE-CGC FD ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord vise à déterminer les rémunérations minimales conventionnelles à compter du 1^{er} septembre 2012.

Conformément à l'article 5 de l'accord du 5 juillet 2011, les partenaires ont souhaité recourir à nouveau à une augmentation de la valeur du point plutôt qu'à une seule augmentation des minima.

Article 2

Dès l'entrée en vigueur de l'accord, la valeur du point permettant de calculer les salaires minima conventionnels sera majorée de 3,50 % sur la base sa valeur fixée en 2009. La valeur du point sera donc fixée à 101,843 € au 1^{er} septembre 2012 (cf. annexe).

En outre, les binômes A1, A2, B1, B2 sont composés des valeurs suivantes :

– A1 : 16 800 + 1,50 % (16 800), soit 17 052 € ;

– A2 : 16 800 + 2 % (16 800), soit 17 136 € ;

– B1 : 16 800 + 2,50 % (16 800), soit 17 220 € ;

– B2 : 16 800 + 3 % (16 800), soit 17 304 €.

Au 31 août 2013, le salarié qui n'aurait pas perçu le salaire minimum conventionnel correspondant à la période allant du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2013 se verra allouer une prime de rattrapage pour la période précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3

Les dispositions du présent avenant modifiant l'article 10.1 de la convention collective et fixant la valeur du point qui permet de calculer les salaires minima conventionnels entreront en vigueur, pour l'ensemble des organismes de la branche, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Les signataires conviennent de subordonner son entrée en vigueur à son extension totale.

Article 4

La partie la plus diligente procédera aux formalités requises en vue de son extension.

Fait à Paris, le 27 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des qualifications et des rémunérations minimales annuelles des salariés à temps plein

Base : durée légale du travail.

Majoration de la valeur du point : 3,5 % au 1^{er} septembre 2012.

Point annuel : 101,843 €.

(En euros.)

CATÉGORIE de personnel	NIVEAU hiérarchique	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM professionnel
Employés Spécialisés Qualifiés	A1	100	16 800 + 252 = 17 052
	A2	110	16 800 + 336 = 17 136
	B1	120	16 800 + 420 = 17 220
	B2	145	16 800 + 504 = 17 304
Techniciens Qualifiés 1 ^{er} degré Qualifiés 2 ^e degré Hautement qualifiés	C1	171	17 415,15
	C2	186	18 942,80
	D1	200	20 368,60
	D2	220	22 405,46
	E1	240	24 442,32
	E2	270	27 497,61
Cadres	F	310	31 571,33
	G	350	35 645,05
	H	450	45 829,35
	I	600	61 105,80

Brochure n° 3205

Convention collective nationale
IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

AVENANT DU 15 MARS 2012
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250900M
IDCC : 2543

Entre :

L'UNGE ;

Le SNEPPIM,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Le SYNATPAU FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FLSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions du régime de prévoyance conventionnel afin notamment d'en assurer la conformité avec les dispositions résultant de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 qui sont du ressort de l'employeur.

Article 2

Amélioration des garanties décès des salariés cadres

Le capital ⁽¹⁾ versé en cas de décès, calculé en fonction de la situation familiale au jour de l'événement, est fixé à :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant à charge : 215 % ;
- marié, pacsé ou concubin sans enfant à charge : 380 % ;
- toutes situations familiales avec un enfant à charge : 450 % ;
- majoration par enfant à charge supplémentaire : 95 %.

(1) En pourcentage du salaire annuel de référence.

Les autres dispositions de l'article 4.1.3 de l'accord annexe I de prévoyance de la convention collective susvisée sont inchangées.

Article 3

Amélioration de la garantie invalidité des salariés cadres et non cadres

Le montant annuel brut de la rente versée, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale, de toute rémunération d'activité professionnelle ou des indemnités perçues au titre de l'assurance chômage, est égal à :

- 80 % du salaire de référence, tranches A et B, en cas d'invalidité classée en 2^e ou 3^e catégorie ;
- 48 % du salaire de référence, tranches A et B, en cas d'invalidité classée en 1^{re} catégorie.

Les autres dispositions de l'article 4.3.3 de l'accord annexe I de prévoyance de la convention collective susvisée sont inchangées.

Article 4

Amélioration de la garantie incapacité permanente des salariés cadres et non cadres

Le montant annuel brut de la rente versée en cas d'incapacité permanente d'origine professionnelle, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale, de toute rémunération d'activité professionnelle ou des indemnités perçues au titre de l'assurance chômage, est égal à 80 % du salaire de référence, tranches A et B, en cas d'incapacité permanente dont le taux est au moins égal à 66 % au sens de l'article L. 432-2 du code de la sécurité sociale.

Les autres dispositions de l'article 4.3.3 de l'accord annexe I de prévoyance de la convention collective susvisée sont inchangées.

Article 5

Modification des cotisations des salariés cadres

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART employeur		PART salarié		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,87	0,36		0,31	0,87	0,67
Rente éducation en cas de décès	0,23	0,02		0,21	0,23	0,23
Incapacité temporaire maintien de salaire (jusqu'au 120 ^e jour)	0,41	0,84			0,41	0,84
Couverture des charges sociales patronales (jusqu'au 120 ^e jour)	0,16	0,34			0,16	0,34
Incapacité temporaire longue maladie (121 ^e au 1 095 ^e jour)			0,18	0,36	0,18	0,36
Invalidité, incapacité permanente	0,40	0,19		0,45	0,40	0,64
Total décès, arrêt de travail	2,07	1,75	0,18	1,33	2,25	3,08
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,12	1,12	0,75	0,75	1,87	1,87
Total prévoyance et frais de santé	3,19	2,87	0,93	2,08	4,12	4,95

Article 6

Modification des cotisations des salariés non cadres

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART employeur		PART salarié		ENSEMBLE	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,19	0,19	0,19	0,19	0,38	0,38
Rente éducation en cas de décès	0,02	0,02	0,21	0,21	0,23	0,23
Incapacité temporaire maintien de salaire (jusqu'au 120 ^e jour)	0,41	0,84			0,41	0,84
Couverture des charges sociales patronales (jusqu'au 120 ^e jour)	0,16	0,34			0,16	0,34
Incapacité temporaire longue maladie (121 ^e au 1 095 ^e jour)			0,18	0,36	0,18	0,36
Invalidité, incapacité permanente	0,22	0,40	0,10	0,45	0,32	0,85
Total décès, arrêt de travail	1,00	1,79	0,68	1,21	1,68	3,00
Garantie frais de santé (hors Alsace-Moselle)	1,12	1,12	0,75	0,75	1,87	1,87
Total prévoyance et frais de santé	2,12	2,91	1,43	1,96	3,55	4,87

Article 7

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} avril 2012. Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Par ailleurs, les parties conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers.

Fait à Paris, le 15 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 15 DU 4 AVRIL 2012

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250918M

IDCC : 1979

PRÉAMBULE

L'objet du présent avenant est de réviser le titre X de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants afférent à la prévoyance et plus particulièrement :

- l'article 18.2.4 *bis* « Rente de conjoint substitutive » prévu par l'avenant n° 3 du 20 décembre 2007, étendu par arrêté du 7 juillet 2008 ;
- l'article 18.5 « Cotisation et répartition » prévu par l'avenant du 2 novembre 2004, étendu par arrêté du 30 décembre 2004.

Article 1^{er}

Modification des dispositions de l'article 18.2.4 bis
« Rente de conjoint substitutive »

Afin de supprimer notamment toute référence d'âge, les paragraphes 2 « Montant de la garantie » et 3 « Définition du conjoint » sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 2. Montant de la garantie

Le montant de la rente est fixé à 5 % du salaire de référence.

La rente est versée pour une durée maximale de 5 ans, et cesse au plus tard à la liquidation de la retraite à taux plein du bénéficiaire.

Le premier versement est effectué à partir du premier jour du mois civil qui suit le décès du participant.

Le terme est fixé au dernier jour du trimestre civil au cours duquel :

- soit le conjoint a atteint l'âge de la liquidation de sa pension de retraite à taux plein ;
- soit la durée de 5 ans de versement de la rente est atteinte.

3. Définition du conjoint

Est assimilé au conjoint le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité.

Le bénéfice de la rente est ouvert au concubin.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou qu'elle a vécu, jusqu'au moment du décès, au moins 2 ans en concubinage notoire avec l'assuré décédé. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

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

Article 2

Complément à l'article 18.5 « Cotisation et répartition »

L'article 18.5 « Cotisation et répartition » est complété par le paragraphe suivant :

« Il est rappelé que la convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres du 14 mars 1947 met à la charge exclusive de l'employeur une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la tranche A des salaires.

Aussi, la participation de l'employeur au financement du régime de prévoyance conventionnel des hôtels, cafés, restaurants est prise en compte dans le calcul de cette cotisation de 1,50 % à la charge de l'employeur. »

Article 3

Entreprises disposant d'un contrat de prévoyance en dehors de la mutualisation du régime conventionnel de prévoyance

Les entreprises relevant des dispositions de l'article 18.7 et qui n'auraient pas rejoint les organismes assureurs désignés devront mettre leur contrat de prévoyance en conformité avec les dispositions du présent avenant.

Article 4

Durée et date d'effet

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 6

Extension

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Il s'appliquera pour les entreprises non adhérentes au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 4 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CPIH ;
UMIH ;
GNC ;
SYNHORCAT ;
FAGIHT ;
SNRT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CGT commerce, service et distribution ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3264

Convention collective nationale

IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

AVENANT N° 24 DU 13 MARS 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2012

NOR : ASET1250888M

IDCC : 1659

Article 1^{er}

Evolution des barèmes de rémunérations minimales garanties

Les barèmes de rémunérations minimales garanties résultant de l'avenant n° 23 du 9 mars 2011 sont remis en ordre au 1^{er} mars 2012 conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION HORAIRE	RÉMUNÉRATION MINIMALE garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,00	1 365,03
125	9,26	1 404,46
130	9,31	1 412,05
140	9,37	1 421,15
150	9,72	1 474,23
160	9,90	1 501,53
170	10,10	1 531,87
190	10,54	1 598,60
240		1 664,00
270		1 830,00
300		1 945,00
400		2 430,00
500		2 973,00
600		3 445,00

Les barèmes ainsi définis sont de plus revalorisés de 2,50 % au 1^{er} mars 2012, de manière que les salaires réellement applicables soient ceux figurant à l'annexe I ci-jointe.

Article 3

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de ses annexes.

Fait à Paris, le 13 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

USRTL.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CGC ;

FGTA FO.

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales garanties au 1^{er} mars 2012

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION HORAIRE	RÉMUNÉRATION MINIMALE garantie mensuelle (151,67 heures)
120	9,22	1 398,40
125	9,49	1 439,35
130	9,54	1 446,93
140	9,60	1 456,03
150	9,96	1 510,63
160	10,15	1 539,45
170	10,35	1 569,78
190	10,80	1 638,04
240		1 706,00
270		1 876,00
300		1 994,00
400		2 491,00
500		3 047,00
600		3 531,00

Brochure n° 3273

Convention collective nationale
IDCC : 1763. – MANUTENTION PORTUAIRE

AVENANT N° 1 DU 16 MAI 2012
À L'ACCORD DU 25 OCTOBRE 2011 RELATIF AUX CONDITIONS D'EMPLOI
ET À LA REVALORISATION DES SALAIRES
(BORDEAUX)

NOR : ASET1250902M
IDCC : 1763

Entre :
Le SEMPB,
D'une part, et
La CGT Dock 33,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

1. ODPM contremaîtres

La fonction de contremaître jusqu'alors occupée de fait par des ODPM carte G va évoluer suite aux départs de ceux-ci. Afin d'en déterminer clairement les objectifs, une fiche de fonction décrira les compétences requises par ce poste.

Après agrément de son employeur, le candidat au poste de contremaître effectuera une période probatoire de 6 mois pendant laquelle il conservera sa classification D1 et percevra en outre une prime mensuelle brute de fonction d'un montant de 425 €.

Au terme de cette période d'essai, si les conditions sont remplies et validées par l'employeur, le candidat sera alors classé AM1. Il pourra, dans le respect de la convention collective, effectuer des tâches de niveau D1.

Le salaire local de l'ODPM AM1 sera alors égal au salaire local de l'ODPM D1 augmenté de 500 €.

2. Travail du dimanche

Les affectations pour le travail du dimanche se font dans un premier temps sur la base du volontariat. Toutefois, à la demande des salariés pour une meilleure planification de leur vie privée, un calendrier sera établi au début de chaque année garantissant 9 week-ends disponibles. Pour ce faire, 9 jours de réduction du temps de travail affectables par l'employeur (JRTP) sur les 12 seront positionnés le samedi.

Pour se faire, les employeurs répartiront l'effectif global des ODPM en 5 groupes homogènes en nombre et qualités ; un calendrier mentionnant la répartition des 9 JRTP par groupe sera réalisé en début de chaque période par les employeurs.

Afin de maintenir un effectif disponible suffisant, ces JRTP du samedi seront comptabilisés dans l'effectif maximal d'absence de 33 %.

Si un JRTP se trouve inclus dans une période de congé, d'arrêt maladie, d'accident de travail ou de JRTT, celui-ci sera alors remis à disposition de l'employeur pour une affectation libre de sa part.

Cet accord prenant effet en cours d'année, certains JRTP ont déjà été affectés ; un calendrier intégrant la répartition par groupe des JRTP (à concurrence de 9 jours) sera établi.

3. Nuit du dimanche au lundi

Chaque période de travail située dans la nuit du dimanche au lundi génère 5,83 heures de repos qui incrémentent le compteur de repos compensateurs conventionnels.

4. ODO réguliers

Malgré la proposition des employeurs de réduire le nombre d'ODO concernés à 6 pour un engagement de 2 ans au vu de l'activité significativement réduite, et malgré le risque de ne pouvoir reconduire de telles mesures pour les périodes à suivre, l'accord initial sera maintenu, à la demande du syndicat des dockers.

La période de 12 mois étant entamée depuis le 1^{er} octobre 2011, il est donc convenu d'offrir pour la période des 6 mois restants, allant du 1^{er} avril 2012 au 30 septembre 2012, une garantie de rémunération équivalente à 60 jours de travail (120/2).

Les ODO concernés par cette garantie sont : (suit la liste des noms des 12 personnes concernées).

5. Date d'effet

Le présent accord prend effet le 1^{er} avril 2012.

Fait à Bassens, le 16 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 920. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES
(Vienne)
(21 décembre 1976)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 2 MAI 2012
DE LA CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1250928M
IDCC : 920

Châtellerault, le 2 mai 2012.

*Le syndicat CFDT de la métallurgie de la Vienne, 11, rue du Cognet, 86100 Châtellerault,
à la direction générale du travail, service dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-
Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, je vous informe par la présente que le syndicat CFDT de la métallurgie de la Vienne adhère à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Vienne ainsi qu'à ses avenants et vous remercie de procéder à l'extension de la convention et de ses avenants.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Dans l'attente de votre réponse, nous nous tenons à votre disposition pour tous renseignements complémentaires, et nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CFDT métallurgie de la Vienne.

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 24 MAI 2012

RELATIF AU FINANCEMENT DES SYNDICATS

NOR : ASET1250911M

IDCC : 2205

Entre :

Le CSN,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SNCTN CFE-CGT ;

La CSFV CFTC ;

La FNPSE CGT ;

La FGCEN FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le conseil supérieur du notariat participe pour l'année civile 2012 au financement des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national par le versement d'une subvention globale d'un montant de 225 000 €.

Article 2

Sauf dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, cette subvention est répartie entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national selon les critères suivants :

- 2/5 de l'allocation répartis de façon égale entre l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national ;
- 1/5 de l'allocation réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national proportionnellement à leur taux d'assiduité aux réunions plénières de la commission mixte paritaire de la convention collective avec comme référence l'année civile précédant celle pour laquelle la subvention est versée, soit l'année 2011 :
 - CFDT : 100 % ;
 - CFE-CGC : 100 % ;
 - CFTC : 100 % ;

- CGT : 100 % ;
- CGT-FO : 100 % ;
- 1/5 de l'allocation réparti de façon égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national qui présentent des candidats à l'élection au conseil d'administration de la CRPCEN, critère de représentativité retenu, soit pour le scrutin de 2011, 5 syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et CGT-FO) ;
- 1/5 de l'allocation réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national proportionnellement au nombre de voix obtenues dans le collège des actifs à l'élection au conseil d'administration de la CRPCEN, critère de représentativité retenu, soit pour le scrutin de 2011, 11 115 suffrages valablement exprimés dont :
 - 6 774 pour la liste Union pour la CRPCEN avec application entre les organisations syndicales membres de cette liste d'une clé de répartition basée sur le nombre d'élus titulaires et suppléants de chacune d'entre elles, soit au total 8 élus sur cette liste, à savoir :
 - 2 élus CFDT, soit 2/8 ;
 - 4 élus CFE-CGC, soit 4/8 ;
 - 1 élu CFTC, soit 1/8 ;
 - 1 élu CGT, soit 1/8 ;
 - 4 341 pour la CGT-FO.

Article 3

Compte tenu des dispositions des articles précédents, les sommes seront versées au 26 juin 2012, par chèque, à chacune des organisations syndicales ci-dessous énumérées.

Article 4

Au titre de l'année 2012, les montants seront les suivants :

- fédération des services CFDT : 42 856 € ;
- syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 49 713 € ;
- fédération commerce, services et force de vente, affiliée à la CFTC : 39 428 € ;
- fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 39 428 € ;
- fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 53 575 €.

Article 5

Lesdites sommes versées par le conseil supérieur du notariat s'imputeront sur celles qui pourraient être dues par lui en vertu de toute réglementation et/ou convention actuelles et/ou futures relatives, à quel que niveau que ce soit, à l'aide au financement du syndicalisme et/ou au dialogue social et/ou au paritarisme.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2012 et ne concernera que l'année civile 2012.

Si une disposition législative vient réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront dans les 3 mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 24 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

Convention collective nationale
IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 AVRIL 2012
DE LA FFPF À LA CONVENTION

NOR : ASET1250909M
IDCC : 759

Fédération française des pompes funèbres (FFPF)
55, rue Boissonade
75014 Paris

Paris, le 12 avril 2012.

Madame, Monsieur,

Je soussignée, Mme ... , déléguée générale de l'organisation patronale de la fédération française des pompes funèbres (FFPF), située 55, rue Boissonade, Paris 14^e, notifie auprès de votre syndicat la demande d'adhésion de la FFPF en totalité et sans réserve aux dispositions actuelles de la convention collective des pompes funèbres n° 3269 du 1^{er} mars 1974.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments distingués.

Membre de la FFPF

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT N° 31 DU 9 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250913M
IDCC : 1512

Entre :

La FPI,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNUHAB CFE-CGC ;

La FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2012 :

- la première valeur de point, à multiplier par le coefficient 100, s'établit à 14,11 € ;
- la seconde valeur du point, à multiplier par la différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient 100, s'établit à 3,56 €.

Il en résulte la nouvelle grille de salaires minima du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012 ci-après :

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (coefficient 100 par application de la 1 ^{re} valeur de point)	COMPLÉMENT DE SALAIRE par application de la 2 ^e valeur de point	TOTAL (35 heures)
I	1	100	1 411	0	1 411
	2	110	1 411	36	1 447
II	1	123	1 411	82	1 493
	2	143	1 411	153	1 564
	3	163	1 411	224	1 635
III	1	176	1 411	271	1 682
	2	203	1 411	367	1 778

NIV.	ÉCH.	COEF.	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (coefficient 100 par application de la 1 ^{re} valeur de point)	COMPLÉMENT DE SALAIRE par application de la 2 ^e valeur de point	TOTAL (35 heures)
IV	1	300	1 411	712	2 123
	2	390	1 411	1 032	2 443
V	1	457	1 411	1 271	2 682
	2	590	1 411	1 744	3 155
	3	723	1 411	2 218	3 629

Article 2

Les parties signataires conviennent d'engager une renégociation des salaires au second semestre 2012 en cas d'évolution du Smic ou de la conjoncture économique.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'un accord de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2011 qui comporte un article sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé par la FPI auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour présenter la demande d'extension.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3059

Convention collective nationale
IDCC : 478. – SOCIÉTÉS FINANCIÈRES

AVENANT DU 16 MAI 2012
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION
NOR : ASET1250919M
IDCC : 478

Entre :

L'ASF,

D'une part, et

La CFTC banques ;

La FEC CGT-FO ;

La FSPBA CGT ;

La CFDT banques et assurances ;

Le SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions du 5^e alinéa de l'article 1^{er} de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« La présente convention règle les rapports entre :

- les membres de droit de l'ASF ;
- les membres affiliés de l'ASF ;
- les organes centraux membres de l'ASF et celles des entités des réseaux affiliées à ces organes centraux non déjà couvertes par un dispositif conventionnel à la date d'adhésion de ces organes centraux à l'ASF,

et leur personnel pour la France métropolitaine ainsi que dans les départements d'outre-mer, sous la réserve pour ces derniers des dispositions de la législation et des usages en vigueur. Les établissements de crédit agréés en qualité de banque en application de l'article L. 511-9 du code monétaire et financier ne relèvent de la présente convention que s'ils ont adhéré à l'ASF en tant que membre affilié avant le 1^{er} juillet 2004. »

Fait à Paris, le 16 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 73 DU 9 MAI 2012

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012

NOR : ASET1250892M

IDCC : 2511

Article 1^{er}

A l'article 9.2.1, la phrase « Le SMC est fixé à 1 313,47 € le 1^{er} janvier 2011. » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 335,80 € à compter du 1^{er} septembre 2012 et à 1 355,84 € à compter du 1^{er} janvier 2013. »

Article 2

Pour les salariés classés en groupe 7 et 8, l'augmentation du SMC prévue à compter du 1^{er} septembre 2012 induit une revalorisation de la rémunération minimale calculée sur 4/12 de l'année concernée.

Article 3

La valeur « 12,32 » figurant dans l'article 12.6.2.1 de la convention collective nationale du sport est remplacée par « 12,60 » à compter du 1^{er} septembre 2012.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNEA ;
COSMOS.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
FNASS ;
CFE-CGC ;
CGT ;
UNSA ;
CFTC ;
CNES.

Accord professionnel national
TÉLÉDIFFUSION
SALARIÉS, EMPLOYÉS SOUS CONTRAT
À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE
(22 décembre 2006)

(Etendu par arrêté du 5 juin 2007,
Journal officiel du 10 juin 2007)

ACCORD DU 22 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUIN 2012
NOR : ASET1250890M

Entre :

L'ACCES ;

Les TLSP ;

Le SEPP ;

Le STP,

D'une part, et

La fédération Médias 2000 CFE-CGC ;

La F3C CFDT ;

Le SNFORT ;

L'USNA CFTC ;

Le SNRT CGT,

D'autre part,

il été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés de 2 % à compter du 1^{er} juin 2012.

Article 2

La nouvelle grille des salaires minima sera annexée dans les meilleurs délais à cet accord.

Article 3

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE COMMERCE,
DE LOCATION ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 23 AVRIL 2012

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1250924M

IDCC : 1404

Vu la deuxième partie du code du travail, son livre II, notamment la section 4 du chapitre I^{er} du titre VI relative à la révision totale ou partielle des conventions collectives ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardin et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée et les clauses de l'article 2 du chapitre I^{er} en ce qu'elles intéressent la procédure de révision de la convention collective ;

Vu l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 étendue le 11 octobre 1971 et celui de la mise à jour du 10 décembre 1985 en date du 24 juillet 1986 ;

Vu les arrêtés d'extension postérieurs de clauses modifiant la convention et notamment celui du 24 juillet 2009 relatif à l'avenant du 4 février 2009 concernant les champs d'application professionnel, personnel et géographique de la convention ;

Vu l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois étendu le 9 janvier 2012 ;

Vu les observations des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et signataires de la convention collective ;

Vu les délais d'examen de la version, issue de sa révision, de la convention collective nationale prévus par l'article 2 du chapitre I^{er} de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée ;

Considérant l'obsolescence de nombre de clauses de la convention collective nationale ;

Considérant que cette obsolescence est une source d'erreurs notamment dans la pratique des relations professionnelles ;

Considérant l'importance de doter les entreprises, les salariés et leurs représentants ainsi que les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau de la branche d'une conven-

tion actualisée et intelligible de nature à faciliter la poursuite du dialogue social tant au niveau de celle-ci que de l'entreprise ;

Considérant, de surcroît, que les accords relatifs aux champs d'application de la convention collective et à la classification conventionnelle des emplois ont modifié sensiblement la lecture de la convention collective nationale et appellent sa plus grande clarté,

les parties signataires du présent avenant conviennent des clauses suivantes :

Article 1^{er}

Les titres 0, I^{er}, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX et X, soit les chapitres 0.I^{er} à X.III, constituent la nouvelle rédaction de la convention collective, issue de la révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 2

Notification et dépôt

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Elle en dépose auprès des services du ministère du travail deux versions, l'une sur support électronique, l'autre sur support papier et en remet un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

L'extension de l'avenant portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée est sollicitée en application des dispositions législatives du code du travail relatives à la procédure d'extension d'un avenant portant révision d'une convention collective.

Les parties signataires demandent l'application la plus rapide possible du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

CSNVA ;

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.

ANNEXE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE MÉTROPOLITAINE DES ENTREPRISES DE LA MAINTENANCE, DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM

Le libellé de la présente convention collective nationale résulte de la révision en date du 23 avril 2012 de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée et mise à jour le 10 décembre 1985.

Elle prend le titre de convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM.

TITRE 0 CLAUSES PRÉLIMINAIRES

Le titre 0 comprend 4 chapitres.

CHAPITRE 0.1

ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Pour permettre l'actualisation régulière de la convention collective nationale, la compatibilité de ses clauses avec l'ensemble des normes mentionnées à l'article 1.40 est examinée une fois par quinquennat par la commission nationale paritaire.

La première période de 5 ans commence à courir à compter de la date de publication au *Journal officiel* de la République française (*JORF*) de l'arrêté d'extension de l'avenant portant révision de la convention collective.

CHAPITRE 0.2

ORGANISATION, GRILLE DE LECTURE ET DÉFINITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

La rédaction de la convention collective est la résultante des négociations entre les organisations syndicales et professionnelles représentatives de la branche.

En conséquence, elle s'efforce de ne pas reproduire le libellé des textes, notamment législatifs et réglementaires auxquels elle est soumise et que ses lecteurs doivent consulter en tant que de besoin.

En application des clauses figurant à l'article 1.11, les articles de la présente convention nationale ne s'appliquent pas, sauf mention expresse, aux VRP employés par les entreprises de la branche, qui bénéficient du statut particulier légal.

Article 0.20

Organisation de la convention collective nationale

La convention collective nationale comprend 10 titres dont un titre préliminaire ; chacun d'eux possède une numérotation propre dans le cadre d'une numérotation continue.

Elle est accompagnée de 3 documents :

- la liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective ;
- la liste arrêtée à la même date des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 ;
- une annexe reproduisant les deux articles non abrogés de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 0.21

Définitions et grille de lecture

Le libellé de la convention emploie un certain nombre de mots ou d'expressions qui s'entendent ainsi qu'il suit :

- « convention » : « convention collective nationale révisée » ;
- « entreprise(s) » : « entreprise(s), établissement(s), lieu(x) de travail annexe(s) » ;
- « salarié(s) » ou « personnel » : « salarié(s) ou personnel des entreprises relevant de la présente convention collective nationale » ;
- « organisations » ou « parties signataires » : « parties signataires et adhérentes » ;
- « ancienneté dans l'entreprise » : « temps passé dans l'entreprise ». Le temps passé dans l'entreprise est celui pendant lequel le salarié y est occupé, à compter de sa date d'entrée en vertu des contrats en cours ou des contrats successifs s'il y a lieu, dont les contrats d'apprentissage, peu important les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ;
- « niveau » : « lorsque le libellé de la convention collective nationale se réfère à des niveaux nombrés en chiffres romains, il s'agit des niveaux prévus au 3 du I de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010. La mention des niveaux dans les articles de la convention collective nationale s'entend comme s'étendant aux coefficients qui les composent ».

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la convention collective nationale, est prise en compte la durée des périodes de suspension du contrat de travail suivantes :

- celle de l'arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, à l'exclusion de celle des arrêts consécutifs à un accident de trajet ou un accident survenu lors d'une période d'astreinte au domicile du salarié ;
- celle de l'arrêt ou des arrêts de travail consécutifs à une maladie ou accident non professionnel dans la limite de 3 mois par année civile ;
- celle du congé de maternité, d'adoption et de paternité ;
- celle du congé parental d'éducation de droit commun ou spécial pour moitié ;
- celle des congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- celle du congé de solidarité familiale et du congé de soutien familial ;
- celle des congés payés légaux ;
- celle des congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties et donnant lieu à rémunération dès lors qu'ils ne font pas l'objet d'une clause spécifique d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle ;
- celle des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale ;
- celle des temps de pause des femmes enceintes prévus à l'article 3.33.

Sont également prises en compte, pour le calcul de l'ancienneté, les heures de délégation dont bénéficient les représentants du personnel et les délégués syndicaux.

CHAPITRE 0.3

RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ET AVANTAGES ACQUIS

Les avantages acquis sont ceux correspondant à des droits déjà ouverts et non simplement éventuels.

Article 0.30

Avantages individuels acquis

L'avantage individuel est celui dont le salarié bénéficie, à titre personnel, indépendamment de son appartenance à une collectivité de travail donnée.

La révision de la convention collective nationale n'a pas pour objet, ni pour effet de réduire, de supprimer ou plus généralement de porter atteinte, d'une quelconque façon aux avantages individuels, quelle qu'en soit l'origine, acquis par les salariés présents dans l'entreprise à la date de la publication de l'avenant portant révision de la convention collective nationale.

Article 0.31

Avantages collectifs acquis

Sont des avantages collectifs les avantages qui ne trouvent leur justification que par rapport à une collectivité de travail déterminée.

Les avantages collectifs appliqués jusqu'alors, au titre d'une autre convention collective, d'accords d'entreprise ou d'usage dans les entreprises relevant désormais de la présente convention collective nationale, n'y sont plus applicables, sauf accords d'entreprise contraires, à la date de publication de l'avenant portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

CHAPITRE 0.4

DIFFUSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

La diffusion la plus large possible de la convention collective nationale est assurée par les voies et moyens propres à chacune des organisations signataires. Dans les entreprises, l'avis relatif à la mise à disposition du personnel de la convention collective nationale mentionne selon quelles modalités les salariés peuvent la consulter, le cas échéant, sur le site www.legifrance.gouv.fr.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Le titre I^{er} relatif au cadre juridique de la convention collective nationale comprend 5 chapitres.

CHAPITRE I.1

CHAMPS D'APPLICATION

DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

La convention collective nationale a un triple champ d'application : professionnel, personnel et géographique.

Les champs sont déterminés et révisés en tant que de besoin par avenant.

Article 1.10

Champ d'application professionnel

Article 1.10.0

Définition

La convention collective nationale s'applique aux entreprises dont l'activité économique réelle, exclusive ou principale, est :

- le commerce, la location et/ou la réparation :
 - de tracteurs, de machines, de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces agricoles ;
 - de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de travaux publics, de bâtiment et de manutention ;
 - de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
- la maréchalerie.

Article 1.10.1

Codes NAF

A titre informatif et non exhaustif et sous réserve de répondre à la définition du champ d'application professionnel, les codes suivants de la nomenclature d'activités française (NAF) répertorient le plus souvent les activités économiques prévues au 1.10.0 comme il suit :

- 01.62Z : activités de soutien à la production animale. Sont visées dans cette classe les activités des maréchaux-ferrants ;
- 28.30Z : fabrication de machines agricoles et forestières. Sont soumis à la présente convention les artisans mécaniciens ruraux exerçant les activités visées dans cette classe ;
- 33.12Z : réparation de machines et équipements mécaniques. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités de réparation et d'entretien des machines, de matériels et d'équipements mentionnés au 1.10.0 ci-dessus.

Sont exclus du champ de la présente convention collective nationale les établissements autonomes qui ont pour activité principale la réparation de matériels agricoles dès lors qu'ils appartiennent à une entreprise de fabrication de matériel agricole.

Sont soumis à la présente convention collective nationale, les artisans mécaniciens ruraux :

- 46.61Z : commerce de gros de matériel agricole. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final ;
- 46.62Z : commerce de gros de machines-outils. Sont soumises à la présente convention les seules entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces, et la vente à l'utilisateur final ;
- 46.63Z : commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final ;
- 46.69B : commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale est le commerce de gros de matériel de manutention et de levage, et la vente à l'utilisateur final ;
- 43.99E : location avec opérateurs de matériels de construction. Sont assujetties à la présente convention les entreprises de location de machines et de matériels de construction avec opérateur ne correspondant pas à une action de construction spécifique ;
- 47.52A : commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
- 47.52B : commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
- 77.29Z : location de biens personnels et domestiques. Seules sont soumises à la présente convention les entreprises qui louent exclusivement des matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
- 77.31Z : location et location-bail de machines et équipements agricoles. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe ;
- 77.32Z : location et location-bail de machines et équipements pour la construction. Sont soumises à la présente convention les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe ;
- 77.39Z : location de machines et équipements divers. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces ;

- 95.22Z : réparation de biens personnels et domestiques. Sont soumises à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

Article 1.10.2

Cas particuliers

La présente convention collective nationale s'applique également aux personnes morales constituées à la fin exclusive de contrôler ou de gérer des entreprises relevant du champ professionnel fixé ci-dessus. Il en est ainsi, sans que cette liste soit exhaustive, des sociétés holding, des sociétés de portefeuille ou des sociétés *ad hoc* de gestion administrative.

Toutefois sont exclues du champ d'application professionnel visé ci-dessus :

- les entreprises effectuant, à titre principal et habituel, des activités de commerce d'import-export pour les activités visées à l'article 1.10.0 et définies à l'article 1.10.1 ;
- les entreprises relevant des classes susvisées de la division 46 de l'article 1.10.1 et le code NAF 77.39Z appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries métallurgiques, aussi longtemps que dure cette adhésion.

Article 1.10.3

Notion d'activité économique principale

Une entreprise exerce souvent une activité économique principale et des activités économiques accessoires.

La notion d'activité principale se comprend :

- pour une entreprise à caractère commercial (activités de vente ou de location) comme celle qui représente le plus grand chiffre d'affaires ;
- pour une entreprise de prestations de services (réparation et/ou maintenance pour le compte d'autrui) comme celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés ;
- pour une entreprise à caractère industriel (fabrication sans rapport avec une activité commerciale ou de prestations de services) comme celle à laquelle est occupé le plus grand nombre de salariés.

Pour une entreprise à activités multiples c'est-à-dire commerciale, de services et/ou industrielle, il convient, pour déterminer l'activité principale, de retenir le critère lié à l'effectif lorsque le chiffre d'affaires afférent à l'activité industrielle est supérieur à 50 % du chiffre d'affaires total de l'entreprise.

La convention collective nationale correspondant à l'activité principale de l'entreprise, ainsi définie, s'applique à l'ensemble des activités accessoires de l'entreprise.

Il est rappelé que la référence au code NAF n'a qu'une valeur indicative et ne dispense pas de rechercher l'activité principale réelle de l'entreprise.

Il suit de la règle posée à l'alinéa précédent que la convention collective nationale s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel défini à l'article 1.10.0 et qui exercent leurs activités sous d'autres codes.

Article 1.11

Champ d'application personnel

La convention collective nationale s'applique à tous les salariés, peu important la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de leur travail effectif, des entreprises entrant dans le champ professionnel défini à l'article précédent.

Dans ces entreprises, les articles de la convention collective nationale qui trouvent à s'appliquer aux personnes titulaires d'un mandat social et d'un contrat de travail l'indiquent expressément, rappel fait que ce cumul pour être valable suppose que le contrat de travail corresponde à un emploi réel et que celui-ci réponde aux conditions du salariat.

Sauf mention expresse contraire, la présente convention collective nationale ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers (VRP), qui bénéficient du statut particulier légal, employés par les entreprises de la branche.

En tout cas ne relèvent pas des clauses de la présente convention collective nationale les salariés des coopératives agricoles et des sociétés d'intérêt collectif agricole.

Article 1.12

Champ d'application géographique

La convention s'applique aux seuls départements métropolitains de la République française.

CHAPITRE I.2

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Article 1.20

Durée

La convention collective nationale est conclue pour une durée de 1 an à compter du jour de son entrée en vigueur.

Elle se renouvelle par tacite reconduction d'année en année, sauf en cas de dénonciation.

Article 1.21

Révision

Chacune des parties signataires peut demander à tout moment la révision d'un ou de plusieurs articles, chapitres ou titres de la convention collective nationale. La demande de révision est formée par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux parties signataires. Elle est accompagnée, à peine de nullité de la demande, d'un projet de rédaction des articles, chapitres ou titres dont la révision est souhaitée.

Les articles, chapitres ou titres soumis à révision font l'objet d'une négociation dans un délai de 3 mois à dater de l'ouverture des discussions qui doivent commencer au plus tard 2 mois à compter de la date de la demande. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision est réputée caduque et la convention collective nationale continue de s'appliquer sous réserve des droits des parties pour défendre leur demande de révision.

En cas de différend occasionné par la révision, les parties signataires s'entendent pour intervenir auprès de leurs mandants respectifs en vue de prévenir un conflit et parvenir à une solution amiable.

La révision d'un avenant de la convention collective nationale est assimilée à une révision partielle de celle-ci. Il en est de même de son actualisation.

Article 1.22

Dénonciation

Sous peine de nullité, la dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet de texte afin que les discussions puissent intervenir dans un délai qui ne peut excéder 3 mois à dater de la réception des lettres recommandées.

Sauf conclusion d'une convention ou d'un accord qui lui est substitué, la convention collective nationale reste en vigueur pendant une durée de 24 mois à compter de la date de début des discussions.

CHAPITRE I.3

IMPÉRATIVITÉ DES CLAUSES DES ACCORDS ET AVENANTS

Article 1.30

Principe

Les clauses des accords et avenants de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée conclus antérieurement à la date du 7 mai 2004 sont impératives.

Les clauses des accords et avenants de la même convention collective conclus entre la date du 7 mai 2004 et celle de la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant portant révision de cette convention au *Journal officiel* de la République française (*JORF*) sont, elles aussi par la volonté des parties signataires, impératives et d'application directe quand bien même elles ne le préciseraient pas.

CHAPITRE I.4

SOUMISSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX NORMES JURIDIQUES SUPÉRIEURES

Article 1.40

Hierarchie des textes

Les textes législatifs, réglementaires et conventionnels interprofessionnels, pour autant que ces derniers s'appliquent à une ou plusieurs organisations professionnelles signataires de l'avenant, prévalent sur les clauses de la présente convention collective nationale, sauf dérogation autorisée par ces textes et expressément prévue par la convention collective nationale elle-même.

Ces textes constituent comme ceux du droit international, y compris communautaire, des normes de portée juridique supérieure dont le respect s'impose à tous.

Article 1.41

Droits, libertés et principes fondamentaux

Article 1.41.0

Principes

La liberté d'opinion et celle de s'associer pour la défense d'intérêts professionnels communs sont des droits fondamentaux des chefs d'entreprise et des salariés.

Les parties signataires s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les conventions internationales ratifiées par la République française, les lois et règlements, à la lumière des principes généraux suivants :

- reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives ;
- acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui, lequel implique la prohibition de toute forme de harcèlement et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés ;
- liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels ;
- respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession ;
- refus de toute discrimination directe ou indirecte à raison de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une

race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme ou, en raison de l'état de santé ou du handicap.

Au regard de la définition que la loi donne des discriminations, il est rappelé que la prohibition des discriminations à raison de l'état de santé du salarié, par exemple, trouve à s'appliquer en période d'essai ou à l'occasion de son licenciement.

Les employeurs s'engagent à respecter la règle « à travail égal, salaire égal » laquelle implique l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Cette règle à valeur de norme générale ne se confond pas avec la prohibition des discriminations évoquée ci-dessus. Elle signifie que si rien ne distingue objectivement deux salariés de même sexe ou de sexe différent (même travail, même ancienneté, même formation, même qualification), ils doivent percevoir le même salaire.

La mise en œuvre des pratiques antidiscriminatoires ou de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ou entre salariés valides ou handicapés fait l'objet d'accords de branche et d'avenants particuliers.

Voir :

- accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;
- accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et la mixité des emplois ;
- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois ;
- avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois ;
- accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Article 1.41.1

Règlements des différends liés à l'application du principe « à travail égal, salaire égal »

Lorsque s'élève dans une entreprise un différend dont le fondement allégué par l'une des parties au contrat de travail est l'atteinte portée au principe « à travail égal, salaire égal », l'employeur et le salarié s'efforcent de le résoudre, en droit et en équité, selon les modalités suivantes :

- lors du ou des entretiens avec l'employeur ou son représentant, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié de l'entreprise ;
- l'employeur a lui-même la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par une personne appartenant à son organisation professionnelle d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche. Il en informe à son tour le salarié.

CHAPITRE I.5

COMMISSION NATIONALE D'INTERPRÉTATION

ET COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

La commission nationale d'interprétation vise à lever les difficultés liées à la lecture de la convention ; la commission de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche dépourvues de délégué syndical examine la compatibilité des clauses des accords d'entreprise, notamment avec celles de la convention collective nationale.

Article 1.50

Commission d'interprétation

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation de la convention collective.

Article 1.50.1

Rôle de la commission

La commission est saisie par une ou plusieurs entreprises ou par un ou plusieurs salariés, auxquels s'applique la convention collective nationale, par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle signataire ou adhérente de celle-ci, seule juge du bien-fondé de la demande. La commission peut se saisir d'initiative de toute question relative à l'interprétation à donner à l'une ou à plusieurs clauses de la convention, de ses accords ou avenants.

Lorsque la question d'interprétation qui lui est soumise est liée à un différend d'ordre individuel ou collectif, elle répond à la fois en droit et en équité. Elle n'est pas tenue de répondre à la saisine d'une instance ou d'un organisme extérieur à la branche.

L'avis rendu à la majorité des membres de la commission d'interprétation s'impose à la ou aux parties ayant saisi la commission. L'avis de celle-ci, selon qu'il est rendu à la majorité ou à l'unanimité, peut ou doit être mis à l'ordre du jour de la commission nationale paritaire en vue de son adoption sous forme d'avenant à la convention collective nationale.

Article 1.50.2

Composition de la commission

La commission comprend un nombre égal de représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche à raison d'un représentant mandaté par organisation professionnelle ou syndicale.

La présidence est assurée par la partie patronale et le secrétariat de la commission par celui de la commission paritaire nationale.

Article 1.50.3

Fonctionnement de la commission

La partie la plus diligente saisit le président de la commission d'interprétation par lettre recommandée avec avis de réception adressée ou remise en main propre contre décharge au secrétariat de la commission paritaire ⁽¹⁾.

La demande d'interprétation mentionne son objet et est accompagnée des pièces et documents nécessaires à son examen. La commission constituée de l'ensemble des membres se réunit sur convocation de son président dans un délai qui ne peut excéder 3 mois à compter de la date de réception de la lettre de saisine mentionnée au premier alinéa.

Si elle l'estime utile ou nécessaire, la commission entend ensemble ou séparément les parties intéressées ainsi que toute autre personne qualifiée susceptible de l'éclairer.

Chacun des membres de la commission a voix délibérative et l'obligation de se prononcer. La commission statue lorsque le quorum est atteint. Le quorum est égal à la moitié des représentants des organisations présentes plus un. La commission peut par un avis motivé conclure soit à l'irrecevabilité de la demande ou y répondre. En ce dernier cas, son avis indique s'il résulte d'un vote majoritaire ou unanime.

La commission peut établir un règlement intérieur en tant que de besoin.

Article 1.50.4

Administration de la commission

Le procès-verbal de la réunion est établi et adressé par le secrétariat, sous la responsabilité du président, aux membres présents lors de la réunion de la commission.

(1) Secrétariat CCN 3131 : SEDIMA, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris.

Sous les mêmes conditions, un extrait du procès-verbal est adressé, en ce qu'il les concerne, aux personnes entendues par elle. Le procès-verbal est considéré comme adopté si, dans les 8 jours francs suivant son envoi, aucune observation écrite n'a été adressée au secrétariat de la commission. S'il y a des observations, elles sont annexées au procès-verbal qui est transmis au plus tard dans les 15 jours francs suivant la date de la réunion aux membres de la commission.

L'avis de la commission d'interprétation est transmis pour information dans le même temps aux membres de la commission paritaire nationale.

Article 1.51

Commission paritaire de validation de branche des accords collectifs de travail dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

Le rôle, l'organisation, le fonctionnement ainsi que les modalités de la saisine de la commission paritaire de validation de branche sont réglés par les clauses qui suivent.

Article 1.51.1

Fonction de la commission paritaire de validation de branche

La commission paritaire de validation de branche a pour rôle de se prononcer sur la validité des accords collectifs de travail qui lui sont transmis.

Les accords collectifs de travail sont ceux conclus dans les entreprises relevant du champ professionnel de la convention collective, qui sont dépourvues de délégué syndical, lorsqu'elles comptent moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Du fait de l'absence de délégué syndical, ces accords sont négociés et conclus soit par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, soit par la délégation unique du personnel, soit, à défaut, par les délégués du personnel.

Les accords collectifs de travail dont est saisie la commission paritaire de branche portent sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un tel accord collectif.

Sont exceptés de ces accords collectifs de travail ceux d'entre eux qui fixent de façon dérogatoire aux dispositions législatives les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables, lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

Figurent, à titre d'exemples non exhaustifs, au nombre des accords collectifs de travail susceptibles d'être négociés et conclus en l'absence de délégué syndical, ceux relatifs à la flexibilité du temps de travail, au recours au contrat à durée déterminée et à objet défini ou les accords dits « de substitution ».

La commission valide, dans les mêmes conditions, les accords d'entreprise et les accords d'établissement ainsi que leur révision.

Article 1.51.2

Principes et règles relatifs à la commission paritaire de validation de branche

Tant dans sa composition que son fonctionnement, la commission de validation de branche est paritaire.

Elle comprend deux collèges « employeurs » et « salariés », constitués d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

La représentativité dans la branche des organisations syndicales de salariés s'apprécie conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il s'ensuit que la composition de la commission paritaire de validation de branche sera revue après la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche.

La commission paritaire de validation de branche a l'obligation de se prononcer.

Cette obligation prend la forme d'une décision écrite, générale et motivée, soit que la commission valide le projet d'accord à elle soumis, soit qu'elle estime ne pas pouvoir le valider, soit qu'elle se juge incompétente pour connaître de l'accord qui lui est proposé.

Cette obligation implique plusieurs conséquences :

- la décision de la commission paritaire de validation de branche engage l'ensemble de ses membres ;
- la décision de refus de la commission doit être suffisamment motivée pour permettre aux parties au projet d'accord de le renégocier sur des bases juridiquement sûres, rappel fait que le projet d'accord non validé par la commission est réputé non écrit.

La décision de la commission paritaire de validation est acquise dès lors que la majorité des membres présents et représentés s'est exprimée au sein du collège d'employeurs et au sein du collège des salariés.

Lorsque la double majorité visée précédemment n'est pas réunie, la commission paritaire de validation de branche rejette la demande de validation.

La commission paritaire de validation de branche a pour objet exclusif de contrôler que l'accord collectif soumis à elle n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

Elle ne saurait apprécier en opportunité les stipulations de l'accord.

Les dispositions au regard desquelles la commission paritaire de validation de branche opère son contrôle sont celles en vigueur lors de la dernière réunion de la commission.

Ainsi, à titre d'exemples non exhaustifs :

- la commission se déclare incompétente si l'accord émane d'une entreprise qui ne relève pas du champ professionnel de la convention collective ;
- elle se déclare incompétente ou refuse de valider un accord qui ne satisfait pas aux obligations de lisibilité et d'intelligibilité ;
- elle refuse de valider l'accord dont le contenu dépasserait le champ de la négociation fixé par le législateur ou établirait des discriminations prohibées ;
- de même, un accord conclu avec les salariés de l'entreprise quand bien même ils seraient assistés du représentant de leur organisation syndicale ne saurait relever de l'appréciation de la commission de validation.

Les méthodes de travail de la commission paritaire de validation de branche obéissent aux règles de la transparence et de l'impartialité.

Ainsi, chacun des membres de la commission paritaire de validation de branche partage avec l'ensemble de ses membres et pas seulement avec ceux de son collège, les informations en sa possession.

De même, les parties à un accord ne peuvent siéger à la commission paritaire de validation de branche appelée à connaître de sa demande de validation.

Enfin, les membres de la commission paritaire de validation de branche sont tenus à une obligation de discrétion aussi longtemps que sa décision n'est pas notifiée. Il en est de même des organisations syndicales ou professionnelles qu'ils représentent.

Article 1.51.3

Information et saisine de la commission

Article 1.51.31

Information de la commission paritaire de validation de branche

L'employeur qui décide d'engager les négociations en informe le secrétariat de la commission paritaire de validation de branche ⁽¹⁾ par tout moyen utile.

Le secrétariat adresse, sans délai, à l'employeur une copie de l'article 1.51 de la convention collective nationale, un formulaire de demande de validation rassemblant l'ensemble des informations exigées et les coordonnées des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans la branche au plan national.

Article 1.51.32

Saisine de la commission paritaire de validation de branche

La demande de validation de l'accord et le formulaire prévu à l'article 1.51.31 dûment remplis sont adressés en même temps et conjointement par l'employeur, ou à défaut par toute partie à l'accord, aux membres titulaires de la commission et au secrétariat de la commission paritaire. Leurs coordonnées sont mentionnées sur le formulaire.

Tout dossier incomplet sera considéré comme irrecevable par la commission de validation.

Le saisissant peut joindre aux documents visés à l'alinéa précédent toute information intéressant la négociation.

La transmission de la demande est assurée par courrier postal avec avis de réception (AR).

La commission paritaire de validation de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent la transmission du dossier complet aux membres de la commission et au secrétariat. A défaut l'accord est réputé avoir été validé.

Article 1.51.4

Organisation et fonctionnement de la commission

Siègent aux réunions de la commission paritaire de validation de branche les seuls représentants titulaires des organisations syndicales représentatives dans la branche et des organisations professionnelles.

Chaque membre titulaire peut se faire remplacer par son suppléant.

Les membres de la commission paritaire de validation de branche ont mandat de leur organisation respective pour siéger à la commission de validation.

Chaque organisation professionnelle ou syndicale peut donner mandat à une personne nommée d'une autre organisation de la commission pour la représenter lors de la réunion au cours de laquelle est examiné l'accord à valider. Les membres de la commission qui ne sont pas titulaires d'un mandat ne peuvent participer à ses travaux et les sanctionner par un vote.

La commission ne peut valablement siéger que si au moins deux représentants des organisations syndicales représentatives dans la branche et deux représentants des organisations professionnelles sont physiquement présents.

Les membres présents à la réunion de la commission choisissent un président de séance parmi eux.

(1) Secrétariat CCN 3131 : SEDIMA, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris.

La commission instruit la demande de validation de l'accord en :

- collationnant les documents relatifs à l'accord ;
- s'interrogeant sur sa compétence ;
- rapportant l'économie de l'accord au champ de la négociation autorisé par le législateur ;
- analysant les stipulations de l'accord au regard des dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La décision de la commission est prise à la majorité simple des membres présents et représentés.

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la convention collective nationale.

Article 1.51.5

Autres dispositions relatives à la commission

La commission paritaire de validation de branche fixe son règlement intérieur.

Lorsque seront connus les résultats de la première mesure de l'audience au niveau de la branche des organisations syndicales, la composition de la commission sera, en tant que de besoin, modifiée au regard de ceux-ci.

TITRE II

RELATIONS COLLECTIVES DANS L'ENTREPRISE ET LA BRANCHE ACTIVITÉS SYNDICALES. – HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Le titre II comprend trois chapitres.

CHAPITRE II.1

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

La mise en place des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail) s'effectue conformément aux seuils et conditions fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cependant, pour la mise en place des institutions représentatives du personnel mentionnées à l'alinéa précédent, il est fait, en tant que de besoin, application de la définition de l'ancienneté prévue à l'article 0.21.

Article 2.10

Préparation des élections

L'organisation matérielle du scrutin incombe au chef d'entreprise.

Article 2.10.1

Protocole d'accord préélectoral

Le protocole d'accord préélectoral prévoit notamment une date ultime pour le dépôt des candidatures et une date limite de désistement de celles-ci ainsi que les modalités d'organisation des élections. Il ne peut, même unanime, décider l'allongement de la durée des mandats, ni sa réduction.

Article 2.10.2

Absence de protocole d'accord préélectoral

En l'absence de protocole d'accord préélectoral, il appartient à l'employeur de fixer les modalités d'organisation des élections conformément aux dispositions légales et réglementaire sous réserve des clauses ci-dessous.

La liste des électeurs est affichée au plus tard 12 jours ouvrés avant le jour du premier tour de scrutin. Toute contestation doit être formulée dans les 3 jours ouvrés suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour sont portées à la connaissance du chef d'entreprise 8 jours ouvrés avant la date fixée pour les élections. Les listes sont affichées pour chaque collège en séparant les candidatures aux postes de titulaire de celles aux postes de suppléant.

Le personnel est réparti en deux collèges :

- collège ouvriers et employés ;
- collège cadres, ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, vendeurs et personnel soumis au statut légal de voyageurs, représentants et placiers.

Toutefois, dans les entreprises ne dépassant pas 25 salariés, les délégués du personnel sont élus par un collège électoral unique regroupant l'ensemble des catégories professionnelles.

En outre, pour l'élection des membres du comité d'entreprise, dans les entreprises de 50 salariés et plus où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Article 2.10.3

Prorogation des mandats

En cas de renouvellement des mandats, si le premier tour de scrutin ne peut avoir lieu dans le mois précédant la date de l'expiration des mandats, un accord ayant ce seul objet, et conclu à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et de la direction, peut prévoir la prorogation de ceux-ci.

La durée de la prorogation s'apprécie au regard de la situation objective dans l'entreprise.

Toutefois, cette durée ne peut excéder le moment de la levée des obstacles ayant empêché le renouvellement des mandats.

Article 2.11

Dispositions pratiques relatives aux élections

L'employeur assure notamment, en temps utile et en nombre suffisant, l'impression des bulletins et leur fourniture ainsi que celle des enveloppes. Les bulletins sont distincts selon les collèges et le vote pour la désignation des titulaires et des suppléants.

L'employeur prévoit obligatoirement des isolements pour assurer le secret du vote. Il lui appartient également de prévoir deux urnes par collège, l'une pour les titulaires et l'autre pour les suppléants.

Le scrutin a lieu sur le temps et les lieux de travail. Le temps passé à voter n'entraîne aucune réduction de rémunération.

L'employeur conserve les résultats du premier tour des élections, y compris en cas d'absence de quorum des voix, pendant 3 ans.

Article 2.12

Vote par correspondance

Le recours au vote par correspondance est organisé par le protocole préélectoral au bénéfice des seuls salariés pour lesquels il répond à une réelle nécessité objectivement constatée.

Il en est ainsi notamment :

- des salariés en déplacement autorisé par l'employeur pour le travail ou non ;
- des salariés ne travaillant pas le jour du vote ;
- des salariés travaillant sur des sites isolés éloignés du lieu de vote dès lors qu'ils sont pris en compte comme électeurs au titre de l'entreprise.

Chaque salarié électeur reçoit de l'employeur au moins 5 jours ouvrables avant celui de l'ouverture du scrutin, sauf cas de force majeure, une enveloppe portant la mention « titulaires », une enveloppe portant celle de « suppléants » et une troisième enveloppe dans laquelle sont introduites les deux

précédentes cachetées par l'électeur une fois qu'il y a inséré les bulletins correspondant à son choix. Figurent sur cette troisième enveloppe le nom et la signature du votant.

Sont pris en compte tous les votes reçus avant la date et l'heure du scrutin, le cachet de la poste faisant foi.

Article 2.13

Déroulement des opérations électorales

La composition du bureau de vote relève du protocole préélectoral. Ce protocole peut subordonner à une demande du président du bureau de vote, la présence d'un représentant de l'employeur pour assister matériellement le bureau de vote dans ses opérations.

Il est prévu un bureau de vote par collège.

A défaut de clause du protocole relative à la composition du ou des bureaux de vote, ou en l'absence de protocole, chaque bureau est composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune en âge dans l'entreprise présents à l'ouverture du scrutin et ayant accepté cette mission. La présidence appartient au plus âgé des trois.

Chaque bureau peut être assisté dans ses opérations d'un employé des services administratifs de l'entreprise. Cet employé ne participe pas aux décisions du bureau mais peut être consulté par lui.

Chaque liste peut, 24 heures à l'avance, désigner à la direction de l'entreprise, pour le temps du scrutin, c'est-à-dire du début des opérations à la proclamation des résultats, un candidat ou un membre du personnel dans chaque bureau de vote pour contrôler le bon déroulement du scrutin. Cette personne ne subit de ce fait aucune réduction de rémunération. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et il n'est pas pris sur les heures de délégation.

Article 2.14

Affichage des communications des délégués du personnel

Un accord entre le chef d'entreprise et les délégués du personnel fixe l'emplacement et la consistance des panneaux réservés à leurs communications.

A défaut de celui-ci, les salariés doivent être à même de les consulter aisément et sans perte de temps excessive. Les panneaux sont conçus de telle façon que les textes affichés soient à l'abri des intempéries. Si ces panneaux sont fermés à clé, une au moins est à la disposition des délégués du personnel.

A peine d'abus, le droit de communication des délégués du personnel doit s'inscrire dans le cadre de la mission qui leur est impartie.

Est rattachable à l'exercice normal de ce droit, l'affichage notamment :

- des comptes rendus des réunions avec l'employeur ;
- des comptes rendus des démarches extérieures s'inscrivant dans le cadre de leur mission auprès de l'inspecteur du travail ;
- des enquêtes en matière d'hygiène et de sécurité ;
- d'informations relatives au droit du travail.

Les panneaux affectés aux communications des délégués du personnel sont, en tout cas, distincts de ceux affectés aux communications du comité d'entreprise ou des sections syndicales.

Article 2.15

Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise constituent l'une des formes de la vie sociale dans l'entreprise. Les employeurs sont attentifs à doter les comités d'entreprise de moyens en rapport avec l'importance des effectifs et permettant de donner à leurs activités une réalité concrète.

Le financement de ces activités peut faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 2.16

Négociation collective dans l'entreprise

Le domaine de la négociation collective dans l'entreprise est régi par la loi, la présente convention collective nationale ou l'accord des parties au niveau de l'entreprise elle-même.

L'objet de la négociation collective dans l'entreprise est la recherche de solutions contractuelles, équitables et, autant que faire se peut, durables, pour répondre notamment :

- soit aux questions d'ordre collectif relatives aux conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle et de garanties sociales ;
- soit aux situations de tension.

Les modalités d'organisation de la négociation sont fixées par les parties sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires prévues pour certains types de négociation.

Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise peut saisir sa direction d'une demande relative à un ou plusieurs thèmes de négociation.

Cette saisine est effectuée par lettre recommandée, avec avis de réception, adressée à la direction de l'entreprise, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de l'entreprise.

Le courrier expose précisément le ou les thèmes que l'organisation syndicale de salariés souhaite voir aborder ainsi que les motifs de sa demande.

La direction de l'entreprise dispose d'un délai de 1 mois, sauf exception législative, pour répondre à la demande ainsi formulée par l'organisation syndicale de salariés.

En cas d'acceptation de principe de la part de la direction de l'entreprise, les parties concernées examinent les modalités d'ouverture de négociation sur ce thème, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.

CHAPITRE II.2

RELATIONS COLLECTIVES

HORS DE L'ENTREPRISE ET DANS LA BRANCHE

Article 2.20

Salariés appelés à exercer des fonctions syndicales

Le salarié mandaté pour participer au congrès ou à l'assemblée générale d'une organisation syndicale représentative dans la branche peut bénéficier, de la part de son employeur, de l'autorisation d'absence correspondante. L'absence est non rémunérée ; elle peut s'imputer sur les jours de congés acquis à quelque titre que ce soit, par le salarié.

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence, la demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation de l'organisation syndicale doit parvenir à l'employeur au moins 1 semaine avant la date envisagée de son départ.

Le refus de l'employeur d'une telle demande est motivé.

Article 2.21

Fonctions permanentes au sein d'une organisation syndicale représentative dans la branche

Lorsqu'un salarié, ayant plus de 5 ans d'ancienneté telle que définie à l'article 0.21, est sollicité par une organisation syndicale représentative dans la branche pour y exercer une fonction permanente, l'employeur peut lui accorder la suspension de son contrat de travail pendant la durée équivalente à celle de la fonction exercée. Il bénéficie à l'expiration de celle-ci d'une priorité de réintégration. Cette priorité court pendant 6 mois à compter de la date de cessation de la fonction.

La demande de réintégration est formulée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge et doit parvenir à l'entreprise au plus tard 2 mois avant la date à laquelle l'intéressé souhaite reprendre un emploi dans l'entreprise.

Avant la reprise d'activité, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour. Il recherche les possibilités de lui confier un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ de l'entreprise.

Les problèmes de formation qui se posent à l'occasion du retour de l'intéressé dans l'entreprise sont pris en considération.

Lors de l'entretien visé au troisième alinéa, sont examinés les besoins de formation de l'intéressé au regard des possibilités d'emploi qui lui sont offertes puis précisés les stages à même de les satisfaire. L'intéressé y est inscrit en priorité. Réintégré, il bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 2.22

Dialogue social dans la branche et commission paritaire nationale

Article 2.22.1

Dialogue social dans la branche

Des accords de branche déterminent, notamment, les modalités de financement du dialogue social dans la branche.

Voir :

- accord du 17 juin 2010 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche ;
- accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales de la branche.

Article 2.22.2

Commission paritaire nationale (CPN)

Le paritarisme commande que le nombre des délégués des organisations professionnelles et syndicales aux réunions paritaires nationales consacrées à des travaux techniques ou à des négociations soit identique.

A cet égard, il est précisé que le secrétariat de la CPN n'est pas décompté dans l'effectif de la délégation patronale.

Les modalités d'organisation des réunions paritaires des organisations patronales et syndicales consacrées à des travaux techniques ou à des négociations sont les suivantes.

Article 2.22.21

Composition des délégations des organisations syndicales

Sous réserve de l'alinéa suivant, les fédérations nationales ou les syndicats nationaux intéressés constituent leurs délégations dûment mandatées comme ils l'entendent parmi les salariés des entreprises relevant de la présente convention collective nationale et/ou parmi leurs membres.

Dans tous les cas, la délégation d'une même organisation syndicale ne peut être composée de plus de trois représentants.

Article 2.22.22

Désignation des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale mandatés par les organisations syndicales nationales représentatives dans la branche ou leurs fédérations

Les organisations syndicales nationales représentatives dans la branche ou leur fédération notifient aux organisations d'employeurs et au secrétariat de la commission paritaire nationale, les noms et les adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation en précisant le domaine et l'étendue de ce mandat.

Chaque employeur intéressé en est informé simultanément par la fédération ou l'organisation nationale syndicale.

Les modifications ultérieures dans les désignations sont communiquées dans les mêmes conditions.

Article 2.22.23

Dates et convocations des réunions paritaires nationales

Dans la mesure du possible, les dates des réunions paritaires sont arrêtées d'un commun accord pour l'année civile lors de la première réunion de celle-ci.

Sauf exception, la convocation à une réunion paritaire est adressée par le secrétariat de la commission paritaire au moins 8 jours à l'avance aux fédérations ou organisations syndicales nationales.

Dès réception de la convocation, les salariés mandatés sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces réunions afin que soient limitées les perturbations que leur absence pourrait causer à la marche générale de l'entreprise.

Article 2.22.24

Indemnisation des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale participant à des réunions paritaires nationales

Le temps passé par les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale et régulièrement mandatés par les fédérations ou organisations syndicales nationales aux réunions paritaires nationales est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. La rémunération des salariés régulièrement mandatés par les organisations syndicales pour participer à une réunion paritaire est maintenue par leur employeur.

Le temps passé par les salariés aux réunions paritaires nationales est décompté comme le sont les heures de délégation des salariés investis d'un mandat mais ne peut se confondre avec elles.

Les heures de trajet comprises dans l'horaire de travail du salarié concerné sont considérées et payées comme du temps de travail effectif.

Article 2.22.25

Prise en charge des frais de déplacement

Les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par les déplacements des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale, et participant à des réunions paritaires nationales, sont pris en charge par les associations de gestion du dialogue social de la branche prévues par l'accord du 17 juin 2010 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales et l'accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales de la branche et selon des barèmes définis par leur conseil d'administration.

Article 2.23

Négociations au niveau de la branche

Chaque année civile, la première réunion de la commission nationale paritaire est consacrée à l'examen des demandes relatives aux thèmes de négociation proposés par les organisations syndicales représentatives de salariés ainsi qu'à celles des organisations professionnelles qui participent à ses travaux.

La délégation patronale indique, lors de la réunion suivante de la commission paritaire si elle entend donner une suite favorable aux demandes des organisations syndicales, et dans l'affirmative, dresse le calendrier prévisible de leur examen par la commission.

Article 2.23.1

Négociations proposées en cours d'année par les organisations syndicales représentatives dans la branche

Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche peuvent saisir les organisations professionnelles d'une ou plusieurs demandes relatives à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de la branche.

La saisine est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée aux organisations professionnelles, avec copie à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Le courrier expose précisément le ou les thèmes que les organisations syndicales de salariés souhaitent voir aborder ainsi que les motifs de leur demande.

Les organisations professionnelles disposent d'un délai de 1 mois pour répondre aux demandes des organisations syndicales de salariés.

En cas d'acceptation de principe de la part des organisations professionnelles, les parties concernées déterminent les modalités d'ouverture de négociation sur le ou les thèmes retenus, dans un délai maximal de 3 mois suivant la réception du courrier précité.

Article 2.24

Observatoire paritaire de la négociation collective

Article 2.24.1

Rôle et missions

Il est institué un observatoire paritaire de la négociation collective dont l'objet est d'assurer une relation durable entre les organisations professionnelles et les organisations syndicales représentatives dans la branche et la réalité des négociations.

A cette fin, l'observatoire recueille et conserve les accords conclus dans les entreprises relevant de la présente convention collective nationale pour la mise en œuvre d'une disposition législative, peu important leur nature eu égard au droit conventionnel en vigueur.

Article 2.24.2

Organisation et fonctionnement

L'observatoire se réunit une fois par an dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale prévue à l'article 2.22.2. Son secrétariat est assuré par le secrétariat de la commission paritaire nationale ⁽¹⁾.

La commission paritaire fixe la fréquence des réunions de l'observatoire ainsi que les modalités de la synthèse des accords recueillis et de leur diffusion.

Article 2.24.3

Recueil des accords de l'entreprise

Concomitamment à l'accomplissement des formalités de dépôt, les entreprises adressent les accords par voie électronique au secrétariat de la commission paritaire ⁽²⁾. A défaut, l'accord est envoyé au secrétariat de la commission paritaire par tout autre moyen.

CHAPITRE II.3

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 2.30

Principes généraux

L'hygiène, la sécurité, et les conditions de travail constituent des préoccupations permanentes dans le fonctionnement quotidien des entreprises.

Afin d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise, des travailleurs des entreprises extérieures et indépendants, chaque employeur prend ces préoccupations en considération dans la conception, la réalisation et la maintenance tant des locaux que de l'organisation des installations et des outils de travail.

Il appartient à l'ensemble des personnes mentionnées à l'alinéa précédent, d'observer les exigences d'hygiène et de sécurité. L'encadrement a un rôle essentiel dans le respect de cette obligation.

Les entreprises susceptibles de recourir à des travaux insalubres ou dangereux déterminent les conditions dans lesquelles ces travaux sont exercés.

Dans les entreprises occupant moins de 300 salariés, la durée de chacune des formations des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est fixée par les dispositions réglementaires du code du travail.

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 2.31

Amiante

La formation à la prévention des risques liés à l'amiante fait l'objet d'un accord de branche.

Voir l'accord du 18 novembre 2003 relatif à la prévention des risques liés à l'amiante.

Article 2.32

Autres produits dangereux

Les entreprises sont tenues de lister les produits dangereux que les salariés peuvent être amenés à manipuler, notamment lors de l'établissement ou de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques afin de mettre en œuvre les mesures de prévention permettant d'assurer la santé et la sécurité au travail des salariés.

(1) Secrétariat : SEDIMA, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris.

(2) Secretariats-ccn3131@sedima.fr.

Article 2.33

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

Un accord d'entreprise peut comporter des clauses plus favorables que les dispositions législatives et réglementaires en vigueur du code du travail relatives au fonctionnement, à la composition ou aux pouvoirs du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi qu'à la formation de ses membres.

TITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL

Le titre III intéresse les clauses générales relatives au contrat de travail à durée indéterminée.

Il comprend quatre chapitres.

CHAPITRE III.1

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 3.10

Cadre juridique

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

Il régit les rapports entre l'employeur et le salarié dans le respect de la législation, de la réglementation, des textes internationaux ou communautaires, des accords interprofessionnels applicables dans les champs de la convention collective nationale, de ses clauses et de ses accords et avenants ainsi que, le cas échéant, des accords d'entreprise.

Les conditions d'engagement du salarié sont précisées par écrit et font expressément référence à la convention collective nationale. L'obligation pèse sur chaque employeur qui en relève.

Cet écrit peut prendre la forme d'un contrat rédigé en double exemplaire et signé des deux parties. Il peut aussi se présenter comme une lettre d'engagement établie par l'employeur, l'acceptation du salarié découlant du seul fait qu'il exécute la prestation de travail.

Article 3.11

Essai professionnel

L'essai professionnel consiste en un test d'aptitude ou une épreuve. Il ne s'inscrit pas dans un processus organisé de travail et n'en tient pas lieu. Il ne se confond pas avec la période d'essai. Sa durée nécessairement limitée est proportionnée à son objet ; elle ne peut dépasser 7 heures.

L'essai professionnel ne peut être réitéré.

Le temps passé à effectuer cet essai est indemnisé par l'entreprise sur la base du montant du salaire horaire du premier coefficient du barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis rapporté à la durée de l'essai. De plus, l'entreprise rembourse les frais exposés par l'intéressé à cette occasion selon les barèmes en vigueur en son sein.

Article 3.12

Contrat de travail ou lettre d'engagement

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement est remis au futur salarié avant son entrée effective en fonction. Dans les cas exceptionnels où il n'a pu en être ainsi, ces documents sont délivrés au salarié dans un délai qui ne peut excéder les 15 jours suivant la date de cette entrée en fonction.

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement mentionne notamment :

- l'identité des parties ;
- la date de l'engagement du salarié ;

- le régime juridique du contrat de travail ;
- l’emploi occupé ;
- le niveau et le coefficient prévus par la classification conventionnelle des emplois ;
- le montant de la rémunération ;
- la durée de la période d’essai ainsi que celle du préavis en cas de licenciement ou de démission ;
- la référence à la convention collective nationale ;
- les clauses de la convention collective nationale relatives à l’organisation et l’aménagement du temps de travail et notamment celles intéressant les astreintes et les forfaits ;
- le lieu de travail.

Le contrat de travail ou la lettre d’engagement comprend aussi toute autre clause convenue entre les parties.

Article 3.13

Clause de non-concurrence

Les modalités d’application de la clause de non-concurrence aux salariés des entreprises de la branche sont régies par un accord de branche.

Voir l’accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence, modifié en dernier lieu par *l’avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l’accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence qui se réfèrent à l’ancienne classification conventionnelle des emplois.*

Article 3.14

Période d’essai

Le contrat de travail comporte une période d’essai dont le début coïncide avec le commencement de son exécution. La période d’essai a pour objet de vérifier concrètement, en situation de travail effectif, l’adéquation du salarié et de l’entreprise au regard de leurs attentes respectives, rappel fait que pour cette dernière la finalité de la période d’essai consiste en l’appréciation des qualités professionnelles du salarié.

Toutefois, le contrat de travail à durée indéterminée qui succède à un contrat d’apprentissage ou de professionnalisation et dont la formation correspond à l’emploi occupé ne comporte pas de période d’essai.

Pour les salariés cadres, il convient de se référer aux clauses spécifiques du titre VI.

Article 3.14.0

Durée de la période d’essai

La durée initiale de la période d’essai dépend de la position de l’emploi du salarié dans la classification conventionnelle des emplois prévue à l’article 4.10.

Elle est de :

- 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
- 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI de la classification conventionnelle des emplois prévue à l’article 4.10.

Appartiennent :

- à la catégorie des ouvriers et employés, les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I à III inclus de la classification prévue à l’article 4.10 ;
- à la catégorie des techniciens et agents de maîtrise, les salariés dont l’emploi est classé aux niveaux IV et VI inclus de la même classification.

La durée de la période d'essai peut toujours être réduite dès son commencement ou au cours de son exécution si les parties en conviennent.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée totale au plus égale à celle de la période initiale.

En cas de suspension du contrat de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension, sauf exceptions légales, réglementaires ou jurisprudentielles.

La période d'essai initiale et ses modifications de durée font l'objet d'un écrit.

Les propositions de modification de durée sont notifiées en temps utile au salarié.

Article 3.14.1

Cessation du contrat au cours de la période d'essai

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée comme satisfaisante par le salarié ou l'employeur, la partie qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge en respectant les délais légaux de prévenance.

Toutes facilités, dans les délais prévus à l'alinéa précédent, sont accordées au salarié dont l'employeur met fin au contrat de travail, au cours ou à la fin de la période d'essai pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aurait pu trouver.

Dans ce cas, le salarié n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation des délais légaux de prévenance.

Article 3.14.2

Poursuite du contrat au-delà de la période d'essai

La confirmation du salarié dans son emploi au-delà de la période d'essai peut faire l'objet d'un écrit de l'employeur. A défaut d'un tel écrit, la poursuite de la relation de travail au-delà de cette période s'effectue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Une fois qu'il a exécuté sa période d'essai, aucune autre période d'essai ne peut être imposée au salarié appelé à un nouvel emploi distinct de celui initialement prévu par son contrat de travail.

En vue d'exercer un nouvel emploi, une période probatoire, qui ne se confond en aucune façon avec une période d'essai, peut être imposée au salarié en cours d'exécution de son contrat de travail. Si cette période n'est pas concluante, le salarié est assuré de retrouver son ancien emploi.

CHAPITRE III.2

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.20

Engagement des parties

Le contrat de travail implique l'engagement réciproque des parties de satisfaire à leurs obligations professionnelles dans le souci de leurs intérêts partagés et le respect de leurs droits et devoirs respectifs.

Pendant la durée du contrat de travail, les deux parties s'attachent à satisfaire loyalement cet engagement.

Article 3.30

Généralités

L'absence du salarié pour l'un des motifs et dans les conditions définies dans les articles ci-après entraîne la suspension de son contrat de travail.

Le salaire étant la contrepartie du travail, la suspension du contrat a pour conséquence d'interrompre les obligations de l'entreprise ayant trait au versement de la rémunération, sauf application de dispositions légales ou de clauses conventionnelles particulières dérogeant à cette règle.

Article 3.31

Maladie et accident

Article 3.31.0

Justification

En cas d'absence pour maladie ou accident, à l'exclusion de celle occasionnée par une maladie professionnelle ou un accident du travail qui obéit à un régime législatif et réglementaire spécifique, le salarié doit, sauf en cas de force majeure, en informer l'employeur dans les 48 heures à compter du début de celle-ci par tout moyen à sa convenance et lui faire parvenir un certificat médical dans les 3 jours à compter de la même date.

Article 3.31.1

Contre-visite

L'employeur a la possibilité de faire visiter le malade par le médecin de son choix. Le médecin-contrôleur effectue la contre-visite au domicile du salarié ou à sa résidence, s'il a été autorisé à en changer pendant le temps de l'arrêt de travail.

Lors de la contre-visite, le médecin-contrôleur décline au salarié sa qualité de docteur en médecine et celle de mandataire de l'employeur. A défaut, le refus du salarié de le recevoir ne peut pas s'analyser en un refus de se soumettre au contrôle médical.

Lorsque le salarié refuse le contrôle ou est absent de son domicile ou de sa résidence en dehors des heures de sortie autorisées par la sécurité sociale, l'employeur est fondé à cesser le versement du complément de salaire lui incombant à compter de la date de la visite.

Le refus de la contre-visite par le salarié ou son absence lors de celle-ci ne peut constituer en soi une cause légitime de licenciement.

Article 3.32

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Les modalités d'indemnisation de ces absences sont prévues au titre VIII relatif au régime de retraite et de prévoyance applicable dans la branche.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

Article 3.33

Grossesse. – Maternité. – Adoption

Les femmes enceintes sont exemptées de travail notoirement pénible sur présentation d'un certificat médical après avis du médecin du travail. Dans ce cas, il ne peut y avoir de diminution de leur rémunération.

A partir du 3^e mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, sauf accord plus favorable quant à la répartition et à la durée de ces temps de pause. Ces temps de pause sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que la salariée tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le salaire est maintenu pendant la période du congé de maternité ou d'adoption :

- à 75 % pour le ou la salarié(e) ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à 100 % pour le ou la salarié(e) ayant 5 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise,

sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, étant entendu que leur montant, en cas de subrogation et lorsqu'il excède la garantie ci-dessus, est intégralement versé au salarié ou à la salariée.

Article 3.34

Absences pour d'autres motifs

Sauf clauses spécifiques indiquées ci-dessous, les absences pour d'autres motifs sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.34.1

Congé spécial pour soigner un enfant

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical, un congé non rémunéré pour soigner un enfant malade ou accidenté aussi longtemps que le médecin estime nécessaire la présence du père ou de la mère à ses côtés.

Article 3.34.2

Congés exceptionnels pour événement familial

Les congés exceptionnels pour événement familial (mariage, naissance, adoption...) sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A l'occasion des événements familiaux suivants, tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation exceptionnelle d'absence dans les conditions suivantes :

- décès du conjoint, du partenaire auquel il est lié par un pacte civil de solidarité ou d'un enfant : 3 jours avec maintien du salaire pendant 2 jours porté à 3 jours si son ancienneté est de 1 an au moins ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours avec maintien du salaire pendant 1 jour porté à 2 jours si son ancienneté est de 1 an au moins ;
- décès des beaux-parents, d'un frère, d'une sœur : 2 jours avec maintien du salaire si son ancienneté est de 1 an au moins, 1 jour avec maintien du salaire si son ancienneté est de moins de 1 an ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 2 jours avec maintien du salaire si son ancienneté est de 1 an au moins.

Les absences ainsi autorisées n'entraînent pas de réduction de la durée des congés annuels. Les journées d'absence non prises ne donnent pas droit à rémunération supplémentaire.

Article 3.40

Généralités

La démission, la rupture conventionnelle, le licenciement et le départ ou la mise à la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail :

- la démission du salarié est notifiée par écrit à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Les modalités de sa mise en œuvre sont précisées par les articles 3.41 et suivants ;
- la rupture conventionnelle est régie par les dispositions légales, réglementaires et les stipulations contractuelles, ces dernières fixant la date indicative de la rupture du contrat de travail ainsi que le montant de l'indemnité de rupture ;
- le licenciement est régi par les dispositions légales et réglementaires et celles des articles 3.41 et suivants ;
- le départ en retraite du salarié ou sa mise à la retraite à l'initiative de son employeur constitue un mode autonome de cessation du contrat de travail dont les modalités font l'objet des articles 3.43 et suivants.

En cas de force majeure, le contrat de travail est rompu de plein droit sans que sa cessation soit imputable à l'une ou l'autre des parties et, partant, sans indemnité de préavis et de licenciement, sauf dispositions législatives ou stipulations contractuelles contraires. La ou le salarié(e) qui, pour élever son enfant, rompt son contrat de travail dans les conditions prévues par les dispositions législatives du code du travail bénéficie dans l'année qui suit la date de cette rupture d'une priorité d'embauche et de tous les avantages acquis au moment de son départ.

Toutefois, l'employeur est tenu, pendant une période de 3 mois après la date du terme du congé de maternité ou d'adoption, de réintégrer le (la) salarié(e) dans son emploi.

Article 3.41

Licenciement ou démission du salarié

Article 3.41.0

Préavis

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée ouvre droit à un préavis réciproque.

La durée du préavis est de :

En cas de démission :

- 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
- 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI,

de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

En cas de licenciement, hors le cas du licenciement pour faute grave ou lourde :

- pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II :
 - 1 mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
 - 2 mois si l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans ;
- pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III, quelle que soit l'ancienneté : 2 mois ;
- pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI quelle que soit l'ancienneté : 3 mois.

Les obligations réciproques du contrat de travail subsistent pendant le préavis.

La dispense de tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice correspondant au total des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés que le salarié aurait reçue s'il avait accompli son travail. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend juridiquement fin.

Le salarié qui s'exonère de l'exécution de son préavis sans en avoir été expressément dispensé par son employeur doit indemniser l'entreprise à concurrence du montant de la rémunération brute qu'il aurait reçue pour la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, le salarié licencié qui a effectué la moitié du préavis peut quitter l'entreprise aux fins d'occuper son nouvel emploi sans avoir à verser la partie de l'indemnité compensatrice de préavis correspondant à son absence. Il informe son employeur de son intention de quitter l'entreprise au moins 15 jours calendaires avant la date de son départ effectif.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

Article 3.41.1

Heures pour recherche d'emploi

Article 3.41.1.1

Démission

Des facilités d'absence dans la limite de 50 heures mensuelles sans maintien de la rémunération sont accordées par l'employeur au salarié démissionnaire qui quitterait l'entreprise sans avoir retrouvé de travail. Il appartient à l'employeur d'en arrêter les modalités.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue *pro rata temporis*.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

Article 3.41.1.2

En cas de licenciement

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un nouvel emploi, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de 50 heures par mois réparties à raison de 2 heures par jour de travail. Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à retenue sur le salaire et peuvent, avec l'accord de l'employeur, être groupées en tout ou partie. Ces autorisations d'absence prennent fin dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue *pro rata temporis*.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

Article 3.42

Indemnité conventionnelle de licenciement

Sans préjuger de l'application de l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les salariés liés par un contrat à durée indéterminée licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, perçoivent une indemnité conventionnelle, dite de licenciement.

Le droit à cette indemnité s'apprécie à la date de notification de la lettre de licenciement ; son montant est calculé comme il suit sur le salaire brut selon l'ancienneté acquise par le salarié au terme de son contrat de travail :

- de 2 ans d'ancienneté à moins de 10 ans : 1/10 du salaire mensuel par année d'ancienneté ;
- de 10 ans d'ancienneté à 22 ans inclus : 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté avec un maximum de 3 mois ;
- plus de 22 ans d'ancienneté : 1/10 du salaire mensuel par année d'ancienneté plus 1/15 du même salaire pour chaque année au-delà de la 10^e année.

Pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté, les indemnités sont majorées, pour tenir compte de leur âge, des taux ci-après :

- âge compris entre 50 et 55 ans : 10 % ;
- âge compris entre 55 et 60 ans : 15 % ;
- âge compris entre 60 et 65 ans : 20 %.

Le salaire mensuel devant servir de base au calcul de cette indemnité conventionnelle de licenciement est le salaire moyen des 3 ou 12 derniers mois précédant la notification du licenciement, en retenant le calcul le plus favorable au salarié.

Si l'indemnité conventionnelle de licenciement ainsi calculée est inférieure à l'indemnité prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié perçoit cette dernière.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

Article 3.43

Départ ou mise à la retraite du salarié

Article 3.43.0

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance calculé de la manière suivante :

- 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
- 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI,

de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

Il bénéficie alors d'une indemnité conventionnelle de départ en retraite, dite de fin de carrière qui est égale :

- à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire mensuel ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire mensuel ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire mensuel ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire mensuel ;
- à partir de 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire mensuel ;
- à partir de 30 ans d'ancienneté : 3 mois 1/2 de salaire mensuel.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite est le même que celui prévu pour le calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement visée à l'article 3.42.

Article 3.43.1

Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur s'effectue selon les dispositions légales en vigueur. Elle est notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La mise à la retraite d'office s'effectue selon les dispositions légales en vigueur.

La mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le délai-congé afférent à cette rupture est de :

- 2 mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
- 3 mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux III et IV ;
- 4 mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux V et VI,

de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

Le salarié mis à la retraite perçoit une indemnité conventionnelle calculée, comme il suit, sur le salaire brut et selon l'ancienneté acquise à la date de rupture du contrat de travail :

- de 2 ans à moins de 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- de 10 ans à moins de 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire majorés de 0,20 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans ;
- de 20 ans à moins de 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire majorés de 0,10 mois par année d'ancienneté au-delà de 20 ans ;
- à partir de 30 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire majorés de 0,15 mois par année d'ancienneté au-delà de 30 ans.

Si l'indemnité conventionnelle de mise à la retraite ainsi calculée est inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié perçoit cette dernière.

TITRE IV

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATIONS

Le titre IV comprend deux chapitres.

Le premier intéresse la classification conventionnelle des emplois, le second les rémunérations et notamment la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti.

CHAPITRE IV.1

CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE DES EMPLOIS

Article 4.10

Principes généraux de la classification conventionnelle des emplois

Les emplois exercés par les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale font l'objet d'un classement.

Celui-ci est réalisé dans chaque entreprise selon les principes et modalités prévus par l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois révisée, en tant que de besoin, au moins une fois tous les 5 ans.

Voir l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.

Les emplois s'entendent des activités exercées par les salariés dont les caractéristiques (contenu, lieu d'exercice, modalités d'exécution...) varient en fonction de l'organisation décidée par le chef d'entreprise.

Le classement détermine le montant du salaire minimum mensuel conventionnel garanti de chaque salarié.

Les modalités de première mise en œuvre de la classification conventionnelle des emplois relèvent de la compétence du chef d'entreprise et sont soumises à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel. Les délégués syndicaux en sont informés dans les mêmes conditions que les institutions représentatives du personnel.

Voir l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel ou dans les entreprises de moins de 11 salariés, la mise en œuvre de la classification conventionnelle des emplois n'est possible qu'après l'information des salariés.

Article 4.20

*Barème national des salaires minima
mensuels conventionnels garantis*

Un barème national mentionne le montant des salaires minima mensuels conventionnels garantis aux salariés, eu égard au classement des emplois qu'ils occupent opéré par la classification professionnelle en vigueur et à la durée légale hebdomadaire du travail.

Ce barème fait l'objet d'au moins une négociation dans l'intervalle d'une année.

Le résultat des négociations salariales donne lieu, en tant que de besoin, à la publication d'un avenant à la convention collective nationale.

Article 4.21

*Définition du salaire minimum
mensuel conventionnel garanti*

Le salaire minimum mensuel conventionnel garanti s'entend du salaire rétribuant l'emploi exercé par le salarié au regard de sa classification sur la base de la durée hebdomadaire légale du travail.

Le salaire minimum mensuel conventionnel garanti des salariés à temps partiel est calculé *pro rata temporis*.

Le salaire minimum mensuel conventionnel garanti des salariés au forfait annuel en heures ou en jours est calculé selon les dispositions de l'accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Lorsque le salaire d'un salarié comporte une part variable, l'addition de la part variable et de la part fixe ne peut être inférieure au montant du salaire minimum mensuel conventionnel garanti résultant de son coefficient conventionnel.

Article 4.21.1

*Éléments à prendre en compte dans la définition du salaire minimum
mensuel conventionnel garanti*

Pour l'application du salaire minimum mensuel conventionnel garanti, il y a lieu de prendre en compte tous les éléments de rémunération quels qu'en soient l'origine, l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité des versements, sans autres exceptions que celles énoncées à l'article 4.21.2.

Article 4.21.2

*Éléments exclus de la définition du salaire minimum
mensuel conventionnel garanti*

Dans la mesure où le salaire minimum mensuel conventionnel garanti se définit par rapport à la durée hebdomadaire légale du travail, les heures supplémentaires en sont naturellement exclues.

Ne sont pas pris en compte dans la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garantis les éléments de la rémunération qui ne sont pas la contrepartie directe du travail ainsi que les primes et gratifications dont l'attribution présente un caractère aléatoire.

Il en est ainsi notamment :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 4.23 ;
- de la prime conventionnelle d'astreinte ;
- de la prime de panier ;
- de la prime d'habillage ;

- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- des sommes attribuées pour tenir compte de conditions exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des tâches, fonctions ou responsabilités confiées aux salariés, c'est-à-dire des sommes qui cessent d'être payées lorsque ces conditions prennent fin.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire mensuel inférieur au salaire minimum mensuel conventionnel garanti correspondant à la classification conventionnelle des emplois définie à l'article 4.10.

Article 4.22

Rémunération des jeunes

Article 4.22.1

Rémunération des jeunes travailleurs

Dans tous les cas où des jeunes travailleurs de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés sur les mêmes bases que celles établies pour le salaire du personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent et à l'article 3.2 du II de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, les jeunes travailleurs au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, ont la garantie du salaire minimum de l'emploi qu'ils exercent, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans la branche d'activité.

Ces abattements sont :

- de 20 % avant 17 ans ;
- de 10 % entre 17 et 18 ans.

Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont les jeunes travailleurs relèvent, ces abattements disparaissent.

Article 4.22.2

Conditions de travail et rémunération des apprentis

La rémunération des apprentis est calculée selon les dispositions légales et réglementaires du code du travail. Cette rémunération peut être augmentée soit par le contrat d'apprentissage, soit par un accord d'entreprise.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives aux conditions de travail des jeunes travailleurs sont applicables aux apprentis, sauf dérogation de l'inspection du travail.

Afin de permettre un apprentissage efficace et rationnel, le nombre des apprentis, dans les entreprises de plus de 10 salariés, ne devra en aucun cas être supérieur au nombre de salariés qui, du fait de l'emploi qu'ils occupent, sont au moins classés au niveau II de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

Article 4.22.3

Rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation

La rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation est régie par un accord de branche.

Voir l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié en dernier lieu par *l'avenant du 14 décembre 2011 portant révision de divers accords relatifs à la formation professionnelle*.

Article 4.23

Prime d'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à son salaire réel.

Son taux est calculé en pourcentage du salaire minimum mensuel conventionnel garanti du salarié selon les modalités suivantes :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté révolus ;
- 7 % après 8 ans d'ancienneté révolus ;
- 10 % après 11 ans d'ancienneté révolus ;
- 13 % après 15 ans d'ancienneté révolus.

Le montant de la prime d'ancienneté varie en fonction de la durée du travail du salarié et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté figure à part sur une ligne du bulletin de paie.

Par dérogation à la définition de l'ancienneté que donne l'article 0.21 et pour la détermination du taux de la prime, il est tenu compte non seulement de la présence continue du contrat en cours mais, également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs, notamment du contrat d'apprentissage, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié ou des périodes de suspension du contrat de travail non assimilées à du travail effectif.

Article 4.24

Indemnité de panier

Le salarié qui effectue plus de 2 heures de travail entre 21 heures et 6 heures du matin a droit à une indemnité de panier dont le montant est égal à une fois et demi le salaire horaire du premier coefficient hiérarchique du barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis.

Article 4.25

Acompte

Chaque salarié peut, à sa demande, bénéficier d'un acompte de quinzaine. Le montant de l'acompte effectivement perçu figure sur le bulletin de paie du salarié.

TITRE V

DURÉE DE TRAVAIL ET REPOS

Le titre V est consacré à l'ensemble des règles organisant la durée du travail ou le repos.

Il comprend deux chapitres.

CHAPITRE V.1

DURÉE DU TRAVAIL

Article 5.10

Modalités et organisation de la durée du travail

La durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail sont fixés par accords de branche.

Voir :

- accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne-temps ;
- accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail, modifié en dernier lieu par *l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains*

articles de l'accord du 22 janvier 1999 qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois ;

– accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter également aux clauses spécifiques du titre VI.

CHAPITRE V.2

REPOS

Article 5.20

Congés payés

Les congés annuels sont réglés quant à leur durée et à leur indemnisation par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de fractionnement des congés, 5 samedis au maximum entrent dans le décompte des jours de congé. La 5^e semaine de congé ne peut être accolée au congé principal et est prise durant la période creuse d'activité. Cependant, les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières pourront accoler leur 5^e semaine de congé au congé principal. Un délai d'information réciproque de 2 semaines doit être respecté avant le départ en congé au titre de cette 5^e semaine.

Toutefois, il sera obligatoirement accordé pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, en une seule fois, une période de congé de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Les entreprises ont cependant la possibilité de décompter la durée des congés payés en jours ouvrés. Le décompte de la durée des congés en jours ouvrés ne peut être moins favorable pour le salarié que celui découlant de l'application des dispositions législatives qui détermine la durée des congés en jours ouvrables.

Pour les salariés cadres, il convient de se reporter aux clauses spécifiques du titre VI.

Article 5.21

Autres repos

Les autres repos, par exemple, du dimanche, compensateurs, les pauses ou les astreintes, le congé de fin de carrière sont organisés par des accords de branche.

Voir :

– accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne-temps ;

– accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, modifié en dernier lieu *par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois.*

TITRE VI

CLAUSES SPÉCIFIQUES AUX SALARIÉS CADRES

L'ensemble des titres de la présente convention collective nationale est applicable aux salariés cadres sous réserve des clauses spécifiques figurant au présent titre.

Le titre VI comprend 5 chapitres.

Article 6.10

Définition des salariés cadres

Tels que mentionnés dans l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010, sont considérés comme cadres les salariés occupant des emplois faisant appel à des compétences appuyées sur une formation généralement supérieure ou acquises par une expérience équivalente et comportant des responsabilités élevées dans des activités dominantes :

- soit d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de formation ;
- soit d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Au sens de la présente convention collective nationale, sont cadres les salariés classés aux niveaux VII à IX.

Aux termes de l'accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou ses établissements.

Pour être considéré comme un cadre dirigeant, le salarié doit répondre à la définition ci-dessus et être classé au niveau VIII ou IX.

CHAPITRE VI.2

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 6.20

Durée de la période d'essai

La durée de la période d'essai est de 3 mois. Elle peut toujours être réduite, dès son commencement ou au cours de son exécution, si les parties en conviennent.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée totale au plus égale à celle de la période initiale.

En cas de suspension du contrat de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension.

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée comme satisfaisante par le salarié ou l'employeur, la partie qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, en respectant les délais légaux de prévenance.

Article 6.21

Contrat de travail ou lettre d'engagement

Outre les clauses de l'article 3.12, le contrat ou la lettre d'engagement précise les éventuels avantages en nature, le salaire minimum mensuel conventionnel correspondant à l'emploi occupé et le taux de cotisation au régime de retraite des salariés cadres par répartition appliqué dans l'entreprise.

La lettre d'engagement fait l'objet d'un avis de réception dans un délai de 15 jours.

La rémunération minimale des salariés cadres au forfait avec référence à un horaire annuel en heures ou en jours et celle des salariés cadres au forfait sans référence horaire sont précisées par

l'accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Les modalités de la mutation géographique du salarié cadre seront traitées dans un accord ultérieur.

CHAPITRE VI.3

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6.30

Congés payés

Compte tenu des conditions d'exercice de la fonction des cadres, de leur charge de travail et de leur implication particulière, les absences exceptionnelles de courte durée autorisées ne peuvent pas entraîner une réduction du nombre total de jours de congés annuels.

Article 6.31

Clauses relatives au temps de travail

Article 6.31.1

Conventions de forfaits

Les diverses conventions de forfaits sont régies par un accord de branche.

Voir l'accord du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, modifié en dernier lieu par *l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois*.

CHAPITRE VI.4

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Article 6.40

Indemnisation des absences occasionnées par la maladie ou l'accident

Article 6.40.1

Régime de prévoyance actuellement en vigueur

L'indemnisation des absences occasionnées par la maladie ou l'accident est prévue par un accord de branche.

Voir les articles 3, 4 et 5 de l'avenant n° 40 modifié du 10 décembre 1987.

Article 6.40.2

Régime substitutif de maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident

Dans le cas où l'accord prévu à l'article précédent ne trouverait plus effet, cette indemnisation serait assurée dans les conditions prévues à l'article 8.21.

Article 6.50

Préavis en cas de licenciement ou de démission

En cas de rupture du contrat de travail, le préavis réciproque, sauf en cas de faute grave ou lourde, est fixé à 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, et sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des rémunérations perçues par l'intéressé durant les 3 derniers mois de travail précédant la dénonciation du contrat de travail.

En cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis sans avoir à payer une indemnité pour l'inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le cadre congédié peut, en accord avec son employeur, quitter l'entreprise pour occuper un nouvel emploi.

Article 6.50.1

Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé à s'absenter en une ou plusieurs fois, après en avoir fixé les modalités avec la direction, pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois.

Pour les salariés à temps partiel, le calcul s'effectue *pro rata temporis*.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération, sauf en cas de démission.

Article 6.51

Indemnité conventionnelle de licenciement

Sans préjuger de l'application de l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les cadres liés par un contrat de travail à durée indéterminée licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, perçoivent une indemnité conventionnelle, dite de licenciement, calculée, comme il suit, sur le salaire brut et selon l'ancienneté acquise à la date de rupture du contrat de travail :

- de 2 ans d'ancienneté à 10 ans inclus : 1/10 du salaire mensuel par année d'ancienneté ;
- de 10 ans d'ancienneté à 28 ans inclus : 1/5 du salaire mensuel par année d'ancienneté avec un maximum de 4 mois ;
- plus de 28 ans d'ancienneté : 1/10 du salaire mensuel par année plus 1/15 du même salaire pour chaque année au-delà de la 10^e année.

Pour les cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est majorée, pour tenir compte de leur âge, des taux ci-après :

- cadres d'un âge compris entre 50 et 55 ans : 10 % ;
- cadres d'un âge compris entre 55 et 60 ans : 15 % ;
- cadres d'un âge compris entre 60 et 65 ans : 20 %.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité conventionnelle est la moyenne des salaires bruts effectifs versés au cours des 3 ou 12 derniers mois précédant la dénonciation du contrat en retenant le calcul le plus favorable au salarié.

Si l'indemnité conventionnelle de licenciement ainsi calculée est inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le salarié perçoit cette dernière.

TITRE VII

FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

Le titre VII comprend deux chapitres.

CHAPITRE VII.1

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 7.10

Principes généraux et modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Les partenaires sociaux définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par la branche, les entreprises, et par les établissements spécialisés pour permettre aux salariés d'acquérir des qualifications et compétences en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, collectifs et individuels et de s'adapter aux évolutions de l'emploi.

Concernant l'entreprise, les actions de formation lui permettent d'accroître son efficacité sur le marché et la qualité des services rendus.

Les actions de formation ont le plus souvent pour objet :

- l'insertion dans l'entreprise ;
- l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;
- l'amélioration de la maîtrise de la fonction ou de l'emploi ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi ;
- la préparation à d'autres emplois ou fonctions (évolution de carrière, développement de l'expérience professionnelle, etc.) ;
- la familiarisation avec de nouveaux outils de travail, de nouveaux modes d'organisation ou de relations, l'égalité des chances, etc.

La définition à court et à moyen terme des besoins de formation professionnelle de la branche constitue un objectif prioritaire des partenaires sociaux.

Ceux-ci déterminent les voies et moyens visant à les satisfaire, notamment un financement approprié des actions de formation et un organisme collecteur paritaire agréé habilité à collecter les contributions dues par les entreprises au titre du financement des actions de formation.

Les partenaires sociaux s'assurent que l'organisation et la pratique de l'organisme paritaire collecteur agréé qu'ils ont choisi respectent les orientations de la branche en matière de formation professionnelle.

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle dans la branche sont réglées par des clauses de la convention collective nationale ou des accords de branche qui intéressent notamment :

- la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle ;
- la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- la fonction tutorale ;
- la commission paritaire nationale pour l'emploi ;
- les certificats de qualification professionnelle ;
- l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 7.11

Collecte et gestion des contributions dues par les entreprises

Article 7.11.1

Contributions dues au titre de la formation professionnelle

Cette matière est organisée par des accords de branche et des avenants.

Voir :

- avenant n° 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution de la FNAR au financement de la formation professionnelle continue ;
- accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle ;
- avenant n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 juin 2004 ;
- accord du 20 novembre 2009 relatif à la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue ;
- *accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle dans les entreprises autres qu'artisanales.*

Article 7.11.2

Collecte de la taxe d'apprentissage

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, et assujetties par ailleurs au paiement de la taxe d'apprentissage sont invitées à verser leur contribution à l'association des syndicats de la distribution et de la maintenance des matériels (ASDM) ⁽¹⁾ en sa qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage.

La commission paritaire nationale pour l'emploi mentionnée à l'article 7.16 est informée de l'utilisation des fonds collectés.

Article 7.12

Formation professionnelle tout au long de la vie

La formation professionnelle tout au long de la vie est traitée par un accord de branche.

Voir l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, modifié en dernier lieu par *l'avenant du 14 décembre 2011 portant révision de divers accords relatifs à la formation professionnelle.*

Article 7.13

Fonction tutorale

Article 7.13.1

Tutorat

Le tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et des contrats d'apprentissage.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des dispositifs de professionnalisation et d'apprentissage ;

(1) www.asdm.fr.

- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation ou d’apprentissage.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d’exercice de sa mission sont précisés dans le contrat de professionnalisation ou d’apprentissage.

Article 7.13.2

Désignation du tuteur

Le tuteur est choisi par l’employeur, sur une liste de volontaires, parmi les salariés qualifiés de l’entreprise. Il doit justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé. Le tuteur appartient obligatoirement à l’établissement dans lequel travaille le salarié à former. Sans que cela puisse faire obstacle au volontariat, compte tenu de la structure des entreprises de la branche, le tuteur peut être l’employeur lui-même s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience.

Le rôle du tuteur est essentiel ; il doit posséder non seulement une autorité professionnelle reconnue, mais aussi des qualités de communication et de pédagogie. Le tuteur salarié peut suivre trois salariés au plus, tous contrats confondus y compris les contrats d’apprentissage. Si le tuteur est l’employeur, il ne peut en suivre au maximum que deux.

Article 7.13.3

Rôle du tuteur

Le tuteur a pour mission d’accueillir, d’aider, d’informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l’entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

Il assure également, dans les conditions prévues par le contrat, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l’entreprise qui participent à l’acquisition par le jeune de compétences professionnelles ou l’initient à différentes activités professionnelles.

Pour permettre l’exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l’entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes. Pour ce faire, il consacre au moins 2 heures par semaine à chaque salarié dont le tutorat lui a été confié.

Article 7.13.4

Préparation et formation du tuteur

Pour favoriser l’exercice de ces missions, le tuteur bénéficie d’une préparation à l’exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l’accueil et, si nécessaire, d’une formation spécifique relative à cette fonction.

La commission paritaire nationale pour l’emploi (CPNE) préconise la mise en place de formations pour les tuteurs et tient à la disposition des entreprises le référentiel de la formation ainsi que la liste des formateurs préconisés.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l’organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent de la branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation selon des montants définis par la CPNE. A défaut de fonds disponibles, la formation peut être prise en charge sur la contribution relative au plan de formation professionnelle à l’initiative de l’employeur ou, à défaut, sur la contribution conventionnelle supplémentaire à l’effort de formation dans la branche.

Dans l’objectif de favoriser le développement du tutorat, il est décidé d’aider les entreprises par la prise en charge des coûts liés à l’exercice de la fonction tutorale. L’employeur peut ainsi demander à

l'OPCA dont il relève, la prise en charge des dépenses liées à l'exercice du tutorat dans la limite du plafond fixé par les dispositions réglementaires du code du travail relatives aux dépenses du tutorat liées au contrat de professionnalisation. Cette prise en charge s'effectue sur les fonds affectés à la professionnalisation ou, à défaut de fonds disponibles, sur la contribution conventionnelle à l'effort de formation dans la branche.

Article 7.14

Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 7.14.1

Nature et objet des CQP

Article 7.14.11

Définition du CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, la qualification professionnelle obtenue dans un emploi relevant des secteurs d'activité de la branche.

Conformément à l'article 7.16.1, le CQP est créé par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE), seule instance habilitée à représenter la branche dans ce domaine. Le CQP est délivré sous sa responsabilité exclusive.

Article 7.14.12

Conditions d'obtention d'un CQP

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui ont subi avec succès les examens organisés dans le cadre de ces formations.

Article 7.14.13

Personnes pouvant obtenir un CQP

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme chargé de les dispenser conformément aux clauses du cahier des charges visé à l'article 7.14.21.3.

Dans les deux premiers cas mentionnés ci-dessous, la demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé dans les autres cas.

Les demandes d'inscription sont satisfaites prioritairement dans l'ordre suivant :

- d'abord, les jeunes de 16 à 25 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires du code du travail en vigueur relatives aux contrats de professionnalisation ;
- puis, les salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du plan de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur ;
- puis, les salariés en activité dans une entreprise de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- ensuite, les personnes désireuses d'exercer l'un des emplois repères prévus par l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- enfin, les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle.

L'admission de ces personnes est subordonnée, le cas échéant, aux conditions particulières prévues par le cahier des charges, relatives notamment au niveau de formation et à l'appréciation de la motivation.

Article 7.14.2

Institution du CQP

Article 7.14.21

Création du CQP

Article 7.14.21.1

Délibération de la CPNE

La décision de créer un CQP est prise par la CPNE dans les conditions prévues à l'article 7.16.1, au vu de la conformité du cahier des charges aux prescriptions de l'article 7.14.

La décision prend la forme d'une délibération à laquelle un exemplaire du cahier des charges est annexé.

La CPNE se réserve le droit d'exiger la communication de tous les documents tendant à prouver l'existence et la bonne marche dudit organisme.

Article 7.14.21.2

Rapport d'opportunité

Les organisations représentées à la CPNE sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

Toute demande émanant d'une ou de plusieurs organisations est portée de plein droit à l'ordre du jour de la CPNE. Cette demande est obligatoirement accompagnée d'un rapport d'opportunité comportant une évaluation :

- du domaine de qualification recherché et des besoins existants ;
- du profil professionnel et des perspectives d'emploi ;
- de la compatibilité du titre à créer avec les diplômes et titres existants.

Après en avoir délibéré, la CPNE donne ou non son aval à ce rapport, dont l'adoption va conduire à la préparation du cahier des charges.

Article 7.14.21.3

Cahier des charges pédagogiques

Un cahier des charges pédagogiques doit être élaboré pour réaliser les actions de formation.

Ce cahier des charges comporte obligatoirement :

- le parcours formatif nécessaire à l'obtention de la qualification ;
- le titre et les caractéristiques de la qualification professionnelle ;
- les publics visés et les conditions d'inscription aux examens ;
- la description des actions de formation (nature, durée, objectifs pédagogiques, organisation administrative) ;
- une proposition de positionnement dans la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10 au bénéfice des futurs titulaires du CQP.

Article 7.14.22

Renouvellement, modification et suppression du CQP

Chaque CQP est créé pour une période initiale de 2 ans.

Au terme de celle-ci, le CQP se trouve :

- soit reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;

- soit supprimé par la CPNE, auquel cas les titulaires de ce CQP continuent de bénéficier de la garantie minimale de classement prévue à l'article 4.10 ;
- soit reconduit après modifications décidées par la CPNE, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les modifications adoptées sont appliquées à tout cycle de formation débutant après la décision de la CPNE.

L'éventuelle décision de la CPNE de ne pas renouveler un CQP n'empêche pas les actions de formation en cours d'être menées à leur terme, jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir conformément à l'article 7.14.4 ci-après.

Article 7.14.3

Organisation des cycles de formation

Article 7.14.31

Organisation des stages

Les organismes dispensant une formation conduisant à un CQP doivent se conformer au cahier des charges pédagogiques et être agréés par la CPNE.

Article 7.14.32

Organisation des examens

Seules sont admises à se présenter à l'examen les personnes ayant effectivement suivi l'ensemble des cycles pédagogiques prévus par le cahier des charges.

En cas d'échec à l'examen, le candidat peut être admis à le repasser une deuxième fois.

La CPNE prend, dans le respect des prescriptions particulières du cahier des charges, toutes décisions relatives notamment au calendrier des examens, à la constitution des jurys, au contenu et au niveau desdits examens.

Le jury comprend un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales de salariés désignés par la CPNE, auxquels s'ajoute un membre de l'organisme chargé des examens.

Il délivre, au nom de la CPNE, les certificats qui sont imprimés à l'en-tête de la commission.

Article 7.14.4

Conséquences de l'obtention d'un CQP

Article 7.14.41

Garantie minimale de classement

Le titulaire d'un CQP doit être classé au moins au coefficient prévu à cet effet dans l'annexe III de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, ou mentionné sur la délibération créant ce CQP dans les cas suivants :

- embauchage pour occuper un emploi nécessitant la qualification professionnelle correspondant :
 - soit à un CQP obtenu au terme d'un contrat de professionnalisation dans l'entreprise considérée ;
 - soit à un CQP obtenu préalablement à l'entrée dans l'entreprise ;
- reprise des fonctions dans l'entreprise, au terme d'un stage de formation continue, à l'initiative de l'employeur, à l'issue duquel le salarié a obtenu un CQP.

Dans le cas où l'obtention d'un CQP ne permet pas d'occuper un emploi correspondant à cette qualification, l'intéressé ne peut prétendre à la garantie minimale de classement. Il s'agit des cas suivants :

- embauchage d'un salarié titulaire d'un CQP attestant d'une qualification autre que celle requise pour occuper l'emploi ;

- reprise des fonctions d'un salarié à l'issue d'un congé individuel de formation au terme duquel l'intéressé a obtenu un CQP ; toutefois, dans le cas où un poste correspondant à la nouvelle qualification de l'intéressé deviendrait disponible, l'employeur s'engage à examiner en priorité sa candidature.

Article 7.14.42

Degré de qualification professionnelle

La garantie minimale de classement est fixée, pour chaque CQP, par la CPNE qui le crée.

Elle est déterminée par un examen du cahier des charges au regard des critères de classement institués par la convention collective nationale.

Article 7.15

Observatoire des métiers et des qualifications

Il est créé par un accord de branche un observatoire des métiers et des qualifications sous la forme d'une association régie par la loi de 1901.

Voir l'accord du 4 février 2005 portant création de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 7.16

Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

Article 7.16.1

Missions de la CPNE

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) est chargée de la définition des orientations de la branche en matière de formation et d'emploi, notamment de ses financements, de la promotion de la politique de formation, du suivi de l'évolution de l'emploi dans la branche, et de l'anticipation des emplois et des activités de la branche, notamment en relation avec l'observatoire des métiers de la branche.

La commission paritaire nationale pour l'emploi établit et tient à jour une liste des cours, stages, sessions préconisés par elle et présentant un intérêt dans les secteurs d'activité de la branche. Ladite préconisation doit tenir compte de la qualité pédagogique des stages, c'est-à-dire de leur structure, des moyens et des contenus des formations offertes (durée des cours, programmes, qualité de l'équipement et du personnel enseignant) et le cas échéant des résultats antérieurs.

Les actions de formation ont pour objet :

- l'adaptation au poste de travail et/ou au maintien dans l'emploi du fait de ses évolutions. Ces actions permettent de :
 - préparer les salariés à des emplois dans lesdites branches ;
 - perfectionner les salariés y occupant des postes dans les spécialités mises en œuvre ;
 - perfectionner les salariés dans certaines techniques nouvelles mises en œuvre ;
 - perfectionner les personnels de maîtrise et d'encadrement dans les différentes disciplines afin de mieux leur permettre d'assumer leurs responsabilités ;
- le développement des compétences au travers de formations pouvant conduire à des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification professionnelle.

La commission paritaire nationale pour l'emploi a également pour missions principales :

- de tenir et d'actualiser la liste des formations et parcours de formation éligibles au titre des objectifs prioritaires et notamment ceux éligibles au titre du contrat de professionnalisation, en particulier ceux pouvant donner lieu à dérogation ;

- d'établir et d'actualiser la liste des actions éligibles à la « période de professionnalisation », en fonction des publics concernés ;
- de préconiser les conditions de prise en charge des actions conduites dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation ;
- de mettre en place et de suivre le dispositif des CQP de la branche ;
- de donner, le cas échéant, un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs régionaux ou interrégionaux visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation ;
- d'accompagner le cas échéant les travaux menés par l'observatoire des métiers et des qualifications ;
- d'apprécier les actions de manière quantitative et qualitative pouvant faire appel à des prestataires.

Sur la base des informations de l'observatoire des métiers et des qualifications qu'elle reçoit, elle peut émettre toute proposition ou suggérer toute orientation en matière de formation professionnelle auprès de la commission paritaire.

CHAPITRE VII.2

EMPLOI

Article 7.20

Clauses générales

Article 7.20.1

Embauchage-réembauchage

Les emplois vacants sont pourvus par les salariés de l'entreprise ou par l'embauche de nouveaux salariés.

Le personnel de l'entreprise est tenu informé par tout moyen à la disposition de l'employeur des postes appelés à être libérés ou créés.

Les salariés recrutés sur le marché de l'emploi le sont soit directement, soit par l'intermédiaire des organismes officiels de placement.

Les employeurs sont liés par les dispositions légales en vigueur relatives aux priorités de réembauchage.

Article 7.20.2

Débauchage

La défense des intérêts de la profession mentionnée à l'article 1.41.0 implique la prohibition des manœuvres de concurrence déloyale qui se manifeste notamment par les pratiques de débauchage de salariés.

La sanction du débauchage du personnel peut être mise en œuvre par les organisations signataires, rappel fait que pour être répréhensible, le débauchage doit avoir été causé par des manœuvres frauduleuses et dans un but précis (détournement de clientèle, connaissance des secrets de fabrication, utilisation des connaissances acquises par le salarié...).

Article 7.21

Clauses propres à certaines catégories de salariés

Les clauses propres à certaines catégories de salariés sont distribuées entre les articles qui suivent et des accords de branche et avenants.

Article 7.21.1

Conditions d'emploi des salariés travaillant sur écran

Les salariés travaillant de manière permanente ou prolongée sur écran bénéficient au cours de leur travail, le matin et l'après-midi, de deux pauses rémunérées de 15 minutes chacune.

Dans le cas où la période de travail, pause comprise, est d'une durée supérieure à 5 heures, une pause supplémentaire de 15 minutes également rémunérée est accordée.

Le travail sur écran peut faire l'objet d'un roulement du personnel au cours de la journée si cette organisation du travail est compatible avec les besoins du service.

Article 7.21.2

Conditions d'emploi des salariés handicapés

Dans le respect du principe de non-discrimination, un accord de branche fixe les modalités d'emploi des salariés handicapés.

Voir l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées.

Article 7.21.3

Conditions d'emploi des femmes

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale et leur garantissent les mêmes conditions de promotion.

Des accords de branche et des avenants fixent les modalités de mise en œuvre de l'alinéa qui précède.

Voir :

- accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et la mixité des emplois ;
- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification ;
- avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois ;
- accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 7.21.4

Conditions d'emploi des stagiaires

Le stage, peu important qu'il ait un caractère obligatoire ou non, a pour objet de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Il ne s'exécute pas dans le cadre d'un contrat de travail.

L'absence de formation par l'entreprise et l'affectation exclusive aux tâches normales d'un emploi dans celle-ci peuvent constituer pour le juge du contrat de travail un motif de requalification du stage en contrat de travail. Il en est de même lorsque l'entreprise retire un profit direct de la présence du stagiaire.

Article 7.21.5

Emploi du personnel à temps partiel

L'emploi du personnel à temps partiel est abordé au 4.2 et 4.2.1 du V de l'accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les enquêtes menées lors de son élaboration ont montré que le travail à temps partiel, marginal au niveau de la branche, est essentiellement présent au niveau des très petites entreprises.

Les entreprises, au moyen d'accords ou, à défaut, directement, s'efforcent d'adapter les clauses conventionnelles aux salariés à temps partiel, notamment pour ce qui est :

- de la définition des emplois, activités ou fonctions susceptibles d'être occupés ou exercés à temps partiel ;
- des modalités pratiques selon lesquelles ces salariés peuvent accéder à la formation ;
- du mode de décompte des congés lorsque le travail à temps partiel porte sur moins de 5 jours par semaine ;
- des modalités de rémunération et d'indemnisation des frais de transport de ces salariés ainsi que les modalités d'accès aux avantages sociaux institués par l'entreprise ;
- des modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement et de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

Article 7.21.6

Conditions d'emploi des salariés âgés

Les conditions d'emploi des salariés âgés sont fixées par un accord de branche.

Voir l'accord du 15 juillet 2009 modifié relatif à l'emploi des seniors.

TITRE VIII

RETRAITE ET PRÉVOYANCE

Le titre VIII comprend 2 chapitres :

- le premier relatif au régime obligatoire de retraite complémentaire des salariés ;
- le second relatif à leur régime de prévoyance.

CHAPITRE VIII.1

RÉGIME OBLIGATOIRE DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 8.10

Salariés non cadres non visés à l'article 8.11

Conformément aux clauses de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 modifié, les salariés non cadres bénéficient d'un régime obligatoire de retraite complémentaire.

Il est fait application aux salariés non cadres assujettis aux assurances sociales agricoles de l'arrêté interministériel du 19 décembre 1975 portant extension du champ d'application professionnel de la convention nationale de retraite des cadres du 24 mars 1971.

Article 8.11

Salariés cadres ou salariés non cadres pouvant être rattachés au régime de retraite des cadres

Les articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi que ses annexes s'appliquent respectivement aux :

- salariés cadres dont les emplois sont classés aux niveaux VII à IX (coefficients C10 à C60) ;
- salariés dont les emplois sont classés au niveau VI (coefficients B70 et B80) de la classification conventionnelle des emplois prévue à l'article 4.10.

Selon l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et ses annexes, les entreprises peuvent demander l'extension du régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres au bénéfice des salariés suivants :

- employés dont les emplois sont classés au niveau III (coefficients A70 et A80) ;

- techniciens et agents de maîtrise dont les emplois sont classés aux niveaux IV et V (coefficients B10 à B60).

En ce qui concerne les salariés visés par le présent article, assujettis aux assurances sociales agricoles, tels que définis par la convention nationale de retraite et de prévoyance du 2 avril 1952, il est fait application de l'arrêté interministériel du 19 décembre 1975 portant extension du champ d'application professionnel de la convention précitée.

CHAPITRE VIII.2

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Un régime de prévoyance a pris effet dans la branche le 1^{er} avril 1988 et a continuellement été amélioré depuis lors. Son application se poursuit aussi longtemps que le contrat avec l'organisme gestionnaire se prolonge.

Il organise notamment les garanties afférentes à tous les salariés en cas d'absence due à la maladie ou à un accident.

Aussi ce chapitre comprend deux articles :

- l'article 8.20 qui intéresse l'actuel régime de prévoyance en vigueur depuis le 1^{er} avril 1988 applicable aux employés, agents de maîtrise, VRP et salariés cadres ;
- l'article 8.21 relatif au régime substitutif de maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident applicable aux employés, agents de maîtrise et salariés cadres.

Article 8.20

Régime de prévoyance actuellement en vigueur

Le régime du maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident est organisé par les clauses de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié, tant que celui-ci reste en vigueur.

Les VRP relèvent des clauses de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié.

Article 8.21

Régime substitutif de maintien des salaires en cas d'absence due à la maladie ou à un accident

Dès lors que le régime de prévoyance prévu à l'article 8.20 cesserait de produire effet, les clauses des articles 13 du chapitre II et 5 du chapitre III – dont l'application est suspendue depuis le 1^{er} avril 1988 – de la convention collective nationale du 30 octobre modifiée en dernier lieu le 10 décembre 1985 reprendraient vigueur dans l'attente de la conclusion d'un nouveau contrat avec l'organisme gestionnaire désigné par les partenaires sociaux.

Ces articles sont repris dans l'annexe reproduisant les deux articles non abrogés de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

TITRE IX

CLAUSES PARTICULIÈRES

Le titre IX comprend un chapitre.

CHAPITRE IX.1

CLAUSES DIVERSES

Article 9.10

Participation, intéressement et plans d'épargne salariale

a) Participation

Pour toutes les entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale et soumises à l'obligation prévue en matière de participation par les dispositions législatives et régle-

mentaires en vigueur, les organisations professionnelles et syndicales représentatives dans la branche entendent privilégier la mise en place de ce dispositif par la voie de la négociation.

b) Intéressement

Afin d'associer les salariés aux performances de l'entreprise, un accord d'intéressement peut être conclu en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

c) Plans d'épargne salariale

Un ou plusieurs plans d'épargne salariale peuvent être mis en place dans les entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ils ouvrent aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur attachées à ce type de dispositif.

L'alimentation du ou des plans peut se faire notamment en liaison avec les dispositifs d'intéressement et de participation et, éventuellement, par un abondement de l'entreprise.

Article 9.20

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Certains aspects de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont été abordés à l'occasion de la négociation d'accords tels ceux relatifs à la formation professionnelle, à l'emploi des seniors ou à la classification conventionnelle des emplois.

Le diagnostic, qualitatif et quantitatif des emplois, établi au travers des emplois repères qui informent ce dernier accord, permet de créer les bases d'une négociation de branche élargie à tous les thèmes de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Parmi ceux-ci, figurent les parcours professionnels notamment dans de très petites structures, la prise en compte de la pénibilité du travail dans ces dernières et la politique des âges.

TITRE X

CLAUSES TRANSITOIRES ET FINALES

CHAPITRE X.0

CONSÉQUENCES DE LA PRISE D'EFFET DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE RÉVISÉE

Sauf exceptions visées au deuxième alinéa, sont abrogées par l'effet de la rédaction de la convention collective nationale révisée les clauses antérieures de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, mise à jour le 10 décembre 1985 et modifiée en dernier lieu par l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de la convention collective qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois.

Pour l'application éventuelle de l'article 8.21, les clauses de l'article 13 du chapitre II et de l'article 5 du chapitre III de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée ne sont pas abrogées.

Les clauses révisées de la convention collective de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dites SDLM succèdent à la date d'entrée en vigueur prévue au chapitre X.3 à celles du préambule et des chapitres I, II, III, IV et V de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée mise à jour en dernier lieu le 10 décembre 1985.

Sont également abrogés, soit par l'effet de leur intégration dans les clauses révisées de la convention collective, soit par l'effet d'une abrogation antérieure dans le cadre de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 mise à jour en dernier lieu le 10 décembre 1985, les avenants et accords qui ne figurent pas sur la liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective.

Du fait du refus de son extension par le ministère du travail, l'accord du 16 juin 2009 dit de substitution est également abrogé.

CHAPITRE X.1

DIFFICULTÉS LIÉES AU PASSAGE DE L'ANCIENNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE À LA VERSION RÉVISÉE

Dans les 12 mois qui suivent la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale révisée dite SDLM, les difficultés d'interprétation liées à son application dans les entreprises, qui n'ont pu être réglées au niveau de celles-ci, sont portées devant la commission d'interprétation par les organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau de la branche.

A l'occasion de leur examen, la commission d'interprétation peut suggérer des améliorations de rédaction des clauses litigieuses.

CHAPITRE X.2

QUESTIONS LIÉES À L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE RÉVISÉE

A la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective, un certain nombre d'avenants à la convention collective du 10 octobre 1969 modifiée envoyés à l'administration ne sont pas encore étendus par elle.

Le libellé du titre de ces accords et avenants reste en italique dans les articles qui précèdent, de la convention collective nationale aussi longtemps qu'ils ne sont pas étendus.

Les avenants à la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée conclus et signés entre la date de signature du présent avenant et celle de son extension prévoient, si besoin est, dans leurs clauses finales, les modalités de leur accueil dans les différents titres de la convention collective nationale révisée.

Ce principe d'écriture est adopté à la seule fin d'éviter la négociation et la conclusion d'un avenant tendant à l'intégration des clauses de ces accords dans la convention collective nationale révisée.

CHAPITRE X.3

ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE RÉVISÉE

La présente convention collective nationale révisée dite SDLM entre en vigueur à la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant relatif à sa révision au *Journal officiel* de la République française (*JORF*).

**Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur
à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective**

Egalité professionnelle des hommes et des femmes :

- accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et mixité des emplois (impératif, étendu le 24 février 2009) ;
- accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (impératif, étendu le 11 janvier 2012).

Clause de non-concurrence :

- accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence (impératif, étendu le 24 février 2009) ;
- avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).

Risques liés à l'amiante :

- accord du 18 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante (impératif, étendu le 21 juin 2004).

Emploi des handicapés :

- accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées (impératif, étendu le 4 novembre 2009).

Classification :

- accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification (impératif, étendu le 4 novembre 2009) ;
- avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois (impératif, étendu le 9 janvier 2012) ;
- avenant du 20 mars 2012 portant rectification d'erreurs matérielles à l'annexe VII de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).

Durée, aménagement et réduction du temps de travail :

- accord du 16 septembre 1997 instituant le compte épargne-temps (impératif, étendu le 5 juin 1998) ;
- accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, aménagement et réduction du temps de travail (impératif, étendu le 14 avril 1999) ;
- avenant n° 1 du 24 juin 1999 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif étendu le 24 mars 2000) ;
- avenant n° 2 du 24 juin 1999 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 24 mars 2000) ;
- avenant n° 3 du 20 décembre 2000 relatif à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 18 juillet 2001) ;
- avenant n° 4 du 25 septembre 2003 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 18 mai 2004) ;
- avenant n° 5 du 19 janvier 2006 à l'accord du 22 janvier 1999 (impératif, étendu le 14 avril 1999) ;

- accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi (impératif, étendu le 26 juillet 2007) ;
- avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qui se réfèrent à l'ancienne classification conventionnelle des emplois (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).

Formation professionnelle :

- avenant n° 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution FNAR au financement de la formation professionnelle continue (impératif, étendu le 18 décembre 1989) ;
- avenant n° 53 du 10 juin 1992 relatif à la participation à la formation professionnelle continue des employeurs occupant moins de 10 salariés (impératif, étendu le 4 février 1993) ;
- accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle 2005 (impératif, étendu le 22 avril 2005) ;
- accord du 4 février 2005 relatif à la formation tout au long de la vie (impératif, étendu le 10 août 2005) ;
- accord du 4 février 2005 relatif à la création de l'observatoire des métiers et des qualifications (impératif, étendu le 12 octobre 2005) ;
- avenant n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation (impératif, étendu le 20 février 2006) ;
- avenant n° 78 du 28 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de maréchalerie (impératif, étendu le 2 juillet 2007) ;
- avenant n° 2 du 2 octobre 2007 relatif à la gestion des fonds de la formation professionnelle (impératif, étendu le 25 juillet 2008) ;
- accord du 20 novembre 2009 relatif à la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (impératif, étendu le 3 août 2010) ;
- accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue (impératif, étendu le 26 janvier 2012) ;
- accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle dans les entreprises autres qu'artisanales (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective) ;
- avenant du 14 décembre 2011 portant révision de divers accords relatifs à la formation professionnelle, notamment l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).

Prévoyance :

- avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident (impératif, étendu le 3 juin 1988) ;
- avenant n° 40 *bis* du 2 mars 1988 relatif aux dispositions complémentaires de l'avenant n° 40 (impératif, étendu le 3 juin 1988) ;
- avenant n° 40 *ter* du 10 décembre 1997 relatif à la mutualisation du risque maladie (impératif, étendu le 24 avril 1998) ;
- avenant n° 40 *quater* du 7 février 2001 relatif à la mutualisation du risque accident (impératif, étendu le 18 juillet 2001) ;
- avenant n° 5 du 3 juillet 2007 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 (impératif, étendu le 25 juillet 2008) ;
- avenant n° 6 du 15 juillet 2009 (impératif, étendu le 18 mars 2010) ;
- avenant du 16 décembre 2010 modifiant l'article 4 de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 relatif à la mutualisation du risque maladie accident du travail (impératif, étendu le 9 janvier 2012).

Emploi des seniors :

- accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors (impératif, étendu le 26 janvier 2010).
- avenant du 20 novembre 2009 relatif à l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors, (impératif, étendu le 18 mars 2010).

Dialogue social :

- accord du 17 juin 2010 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales (impératif, étendu le 19 septembre 2011) ;
- accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales dans la branche (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective).

L'attention du lecteur est appelée sur le point suivant :

Ces accords et avenants peuvent se référer à la numérotation d'articles de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

Il convient de leur substituer les références de la convention collective révisée, dite SDLM ayant le même objet.

Liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007

Avenant n° 79 du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2007.

Avenant n° 80 du 4 juillet 2008 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2008.

Avenant n° 82 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2009.

Avenant n° 83 du 16 avril 2010 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2010.

Avenant n° 84 du 11 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.

Avenant n° 85 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.

L'attention du lecteur est appelée sur le point suivant :

Ces avenants peuvent se référer à la numérotation d'articles de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

Il convient de leur substituer les références de la convention collective révisée, dite SDLM ayant le même objet.

DOCUMENT 3

Annexe reproduisant les deux articles non abrogés de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée

CHAPITRE II

ANNEXE « COLLABORATEURS »

Article 13

Indemnité maladie, accident, y compris accident du travail et maladie professionnelle

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés, sous réserve qu'ils soient pris en charge par la sécurité sociale, bénéficient du maintien de leurs salaires pendant les périodes et aux taux indiqués ci-après en fonction de leur ancienneté :

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION	
	Durée ⁽¹⁾	Taux (en %)
1 an < 3 ans	45	100
	45	50
3 ans < 8 ans	45	100
	30	66,66
	15	50
8 ans < 13 ans	45	100
	40	66,66
	5	50
13 ans < 18 ans	45	100
	5	90
	50	66,66
18 ans < 23 ans	45	100
	15	90
	60	66,66
23 ans < 28 ans	45	100
	25	90
	70	66,66
28 ans < 33 ans	45	100
	35	90
	80	66,66
33 ans et plus	45	100
	45	90
	90	66,66
(1) En jours calendaires.		

Il est précisé que l'indemnisation au taux de 50 % ne trouve effet que pour les salariés ayant une rémunération supérieure au plafond de la sécurité sociale ou quel que soit le salaire en cas d'hospitalisation.

Les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont déduites du montant du salaire ainsi maintenu, étant entendu que leur montant, en cas de subrogation et lorsqu'il excède la garantie ci-dessus, est intégralement versé au salarié. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance sont également déduites mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur. En tout état de cause, le montant des indemnités perçues ne peut être supérieur au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée d'indemnisation.

Si plusieurs arrêts de travail sont accordés, à ce titre, à un salarié au cours des 12 derniers mois, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des durées fixées ci-dessus.

Pour les salariés appointés par un salaire fixe plus prime et/ou commissions, le salaire mensuel devant servir de base au calcul de cette indemnité est le salaire moyen mensuel des 12 derniers mois.

Seuls les arrêts de travail résultant d'un accident du travail ou de la maladie professionnelle ne réduisent pas pendant 1 an la durée des congés payés.

CHAPITRE III ANNEXE « CADRES »

Article 5

Indemnité maladie, accident, y compris accident du travail et maladie professionnelle

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical pouvant éventuellement donner lieu à contre-visite à la demande de l'employeur ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté et justifié dans les conditions prévues au paragraphe précédent, les cadres, sous réserve qu'ils soient pris en charge par la sécurité sociale, bénéficient du maintien de leurs salaires pendant les périodes et aux taux indiqués ci-après, en fonction de leur ancienneté.

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION	
	Durée ⁽¹⁾	Taux (en %)
1 an < 3 ans	45	100
	45	50
3 ans < 5 ans	45	100
	30	66,66
	15	50
5 ans < 8 ans	90	100
8 ans < 13 ans	90	100
13 ans < 18 ans	90	100
	10	66,66
18 ans < 23 ans	90	100
	30	66,66
23 ans < 28 ans	90	100
	50	66,66

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION	
	Durée ⁽¹⁾	Taux (en %)
28 ans < 33 ans	90	10
	70	66,66
33 ans et plus	90	100
	90	66,66
(1) En jours calendaires.		

Si plusieurs congés de maladie séparés par une reprise effective de travail sont accordés à un cadre au cours des 12 derniers mois, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont déduites du montant du salaire ainsi maintenu, étant entendu que leur montant, en cas de subrogation et lorsqu'il excède la garantie ci-dessus, est intégralement versé au salarié.

Sont également déduites, le cas échéant, les prestations en espèces perçues par le salarié au titre du régime de prévoyance des cadres pendant la période d'indemnisation ; la retenue des prestations perçues à ce titre pour la période d'indemnisation est limitée à la part correspondant aux versements patronaux.

Dans le cas où un cadre tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie est attribuée dans les conditions prévues ci-dessus ; elle cesse en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mettant fin au contrat.

Lorsque le contrat de travail se trouve rompu du fait des absences pour maladie ou accident, le salarié cadre bénéficie d'un droit de priorité de réengagement qui sera satisfait dans la mesure du possible.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/27

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles, SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 82 du 20 mars 2012 relatif au compte épargne-temps	175
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles, SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 83 du 20 mars 2012 relatif au travail intermittent	179
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles, SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 84 du 20 mars 2012 relatif au travail de nuit	181
Exploitations agricoles (Dordogne) : avenant n° 100 du 31 janvier 2012 à la convention .	183
Production agricole, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Rhône-Alpes [salariés cadres]) : convention collective du 5 mars 2012.....	187

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

**IDCC : 7006. – COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

AVENANT N° 82 DU 20 MARS 2012

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : AGRS1297138M

IDCC : 7006

PRÉAMBULE

Le présent avenant abroge et remplace l'avenant n° 44 du 23 juin 2000 de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

Les dispositions ci-après s'y substituent.

Article 1^{er}

Objet

Le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées, conformément aux dispositions de l'article L. 3151-1 du code du travail.

Le présent accord est un accord-cadre pouvant permettre aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la mise en place d'un compte épargne-temps selon les modalités exposées ci-après.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives de fleurs, de fruits, de légumes et de pommes de terre.

Article 3

Mise en œuvre

Le présent accord-cadre constitue un dispositif de mise en place d'un compte épargne-temps dans les entreprises qui le souhaitent.

Un accord d'entreprise ou d'établissement devra préciser les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps ; cet accord devra préciser les possibilités d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps retenues parmi celles définies aux articles 5 et 8 du présent accord.

Article 4

Salariés bénéficiaires

Tous les salariés seront susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps.

L'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de la volonté de celui-ci.

Toutefois, le droit à l'ouverture du compte pourra être subordonné à un temps de présence minimum fixé par l'accord d'entreprise.

Article 5

Alimentation

Le CET peut faire l'objet de différents apports provenant du salarié :

5.1. Soit en temps

5.1.1. Report de la 5^e semaine de congés payés (correspondant à 6 jours ouvrables) durant un maximum de 6 ans lorsque le salarié intéressé est désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique.

5.1.2. Affectation des jours de congés résultant d'accords d'entreprise ou d'usages.

5.1.3. Affectation d'une partie des jours de réduction du temps de travail utilisable à l'initiative du salarié : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours pouvant être affecté au CET.

5.1.4. Affectation de tout ou partie des repos compensateurs de remplacement, quelle qu'en soit la nature.

Dans ce cas, les modalités d'alimentation du CET devront être précisées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard à la fin de la période de référence.

5.2. Soit en numéraire

5.2.1. Conversion de toute prime ou indemnité accordée dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'usage.

5.2.2. Conversion de tout ou partie des primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 3343-1 du code du travail.

5.2.3. Les modalités devront être précisées par accord d'entreprise.

Est alors inscrit au CET un nombre de jours ouvrables de congés proportionnel au nombre d'heures affecté au CET.

Article 6

Abondement

L'accord d'entreprise devra prévoir une majoration du temps acquis au titre du compte épargne sous forme d'un abondement par l'entreprise.

Article 7

Délais d'utilisation

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans, ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé et sont sans limite pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 8

Utilisation

Conformément à l'article 4, alinéa 2 : « l'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de la volonté de celui-ci ».

8.1. Prise de congé

8.1.1. Le CET pourra permettre de financer la rémunération de congés, en principe sans solde, d'une durée minimale de 2 mois. L'accord d'entreprise pourra modifier cette durée minimale.

Tel est le cas du congé parental, du congé pour création d'entreprise et du congé sabbatique, prévus respectivement aux articles L. 1225-47, L. 3142-78 et L. 3142-91 du code du travail.

Pour ces trois congés, il convient, en outre, de respecter les conditions prévues aux articles susvisés et notamment relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise du congé.

8.1.2. Le CET pourra permettre de financer :

- des actions de formation personnelle effectuées en dehors du temps de travail, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables ;
- une cessation progressive ou totale d'activité pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;
- tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel.

Les modalités d'utilisation du compte épargne-temps seront déterminées au niveau de l'accord d'entreprise.

8.2. Monétisation du congé

Conformément à l'article L. 3151-1 du code du travail, le compte épargne-temps permet au salarié de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Article 9

Rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini à l'article 8 sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, conformément à la règle de calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement, dans les conditions de droit commun.

Article 10

Droit à réintégration au terme du congé

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. A défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 11

Absence de l'utilisation des droits à congé

11.1. En cas de rupture du contrat de travail, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis actualisés au moment de la rupture du contrat. Les modalités de versement seront précisées par accord d'entreprise.

11.2. L'accord d'entreprise devra prévoir expressément les conditions de liquidation du CET si le salarié renonce à utiliser ses droits à congé, en l'absence de rupture du contrat de travail.

11.3. Les personnes ne remplissant pas les conditions d'utilisation ne pourront débloquer leurs droits que dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- acquisition de la résidence principale, ou agrandissement de la surface habitable avec permis de construire ;
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;
- commission de surendettement ;
- ou autre situation prévue par accord d'entreprise.

11.4. Transfert

L'accord d'entreprise prévoira les modalités de transfert des droits des salariés en cas de transfert du contrat de travail à une autre société du groupe, ou en cas de transfert dans le cadre de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FELCOOP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

**IDCC : 7006. – COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

AVENANT N° 83 DU 20 MARS 2012

RELATIF AU TRAVAIL INTERMITTENT

NOR : AGRS1297139M

IDCC : 7006

PRÉAMBULE

Compte tenu de l'entrée en vigueur du nouveau code du travail conformément à la circulaire DGT n° 2008-05 du 8 avril 2008, les partenaires sociaux ont procédé à une modification de la numérotation des articles référencés dans l'avenant n° 48 du 20 décembre 2000.

Article 1^{er}

Le premier paragraphe de l'article 1^{er} de l'avenant n° 48 du 20 décembre 2000 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 et suivants du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre, peuvent conclure des contrats de travail intermittent sur la base du présent accord. »

Article 2

Le premier paragraphe de l'alinéa 2.4.2 de l'avenant n° 48 du 20 décembre 2000 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Le contrat de travail intermittent doit prévoir des périodes liées à des variations saisonnières ou de production, soit des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, dont les dates de début et de fin ne peuvent être fixées avec précision au contrat, et ce conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 3123-35 du code du travail. »

Article 3

L'alinéa 4 de l'article 4 de l'avenant n° 48 du 20 décembre 2000 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Les périodes de non-activité ne sont pas assimilables à des périodes pendant lesquelles le salarié est involontairement privé d'emploi au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail. »

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FELCOOP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

**IDCC : 7006. – COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

AVENANT N° 84 DU 20 MARS 2012

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : *AGRS1297140M*

IDCC : 7006

PRÉAMBULE

Compte tenu de l'entrée en vigueur du nouveau code du travail conformément à la circulaire DGT n° 2008-05 du 8 avril 2008, les partenaires sociaux ont procédé à une modification de la numérotation des articles référencés dans l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003.

Article 1^{er}

Le dernier paragraphe de l'article 2 de l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Le recours au travail de nuit pour de nouvelles catégories de personnel est soumis à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article L. 3122-33, et de l'article L. 3122-36 à défaut d'accord. »

Article 2

L'alinéa 1 « Définition du travailleur de nuit » de l'article 3 sur les dispositions applicables aux travailleurs de nuit de l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Est travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de travail durant la période légale d'heures de travail de nuit, ou durant une autre période de 9 heures consécutives définie conformément aux dispositions de l'article 1^{er}, 2^e alinéa ci-dessus. »

Article 3

Le premier paragraphe de l'alinéa IV.1 « a) Surveillance médicale » de l'article 3.IV de l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation. »

Article 4

Le premier paragraphe de l'alinéa IV.2 de l'article 3 de l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« La salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché est affectée à un poste de jour, sur sa demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé postnatal prévue à l'article L. 1225-17 du code du travail. »

Article 5

Le deuxième paragraphe de l'alinéa V de l'article 3 de l'avenant n° 56 du 29 octobre 2003 est annulé et remplacé par la rédaction suivante :

« Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et à en tenir informé le comité d'entreprise. »

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FELCOOP.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

FGA CFDT.

Convention collective

**IDCC : 9241. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Dordogne)
(6 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 9 juillet 1968,
Journal officiel du 25 août 1968)

AVENANT N° 100 DU 31 JANVIER 2012

À LA CONVENTION

NOR : *AGRS1297136M*

IDCC : 9241

Entre :

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

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la Dordogne ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Dordogne ;

Le syndicat des champignonnistes de la Dordogne ;

La fédération départementale des CUMA de la Dordogne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Dordogne,

D'une part, et

Le syndicat départemental agroalimentaire CFDT de la Dordogne ;

La CFTC de la Dordogne ;

La FGTA FO de la Dordogne ;

La section départementale de la Dordogne du SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 27 de la convention collective du 6 février 1968 concernant les exploitations agricoles de la Dordogne est modifié comme suit :

« La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Sa durée maximale est fixée à 2 mois pour les contrats à durée indéterminée.

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

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée 1 fois après accord écrit des parties ; sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser 4 mois.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai, ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas de contrats de saison) la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat. »

Article 2

L'article 69 de la convention collective est modifié comme suit :

« Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail.

L'employeur ne peut prononcer la mise à la retraite du salarié entre l'âge légal de la retraite et l'âge à partir duquel il peut prétendre automatiquement à une retraite à taux plein (entre 60 et 65 ans si le salarié est né avant le 1^{er} juillet 1951). Ces bornes d'âge reculent progressivement à raison de 4 mois par génération en fonction de l'année de naissance, conformément aux articles L. 161-17-2 et L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

1. Départ à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois ;
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

2. Mise à la retraite par l'employeur

A partir de 65 ans pour le salarié né avant le 1^{er} juillet 1951 (pour les salariés nés à compter de cette date, l'âge varie entre 65 et 4 mois et 67 ans selon l'année de naissance), l'employeur peut mettre le salarié à la retraite avec l'accord de celui-ci suivant les modalités fixées à l'article L. 1237-5 du code du travail :

- 3 mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, l'employeur interroge le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- en cas de réponse négative du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la date à laquelle il a interrogé le salarié ou s'il n'a pas respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit ;
- la même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois ;
- 2 mois pour une ancienneté de services continus supérieure à 6 mois.

Le salarié, quelle que soit son ancienneté, a droit à une indemnité de mise à la retraite fixée comme suit :

- 1/5 de mois par année de service pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois par année de service au-delà de la 10^e année.

Cette indemnité est calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié sur le salaire moyen des 12 ou des 3 derniers mois. Dans le cas où l'indemnité est calculée sur la base du salaire moyen des 3 derniers mois, toute prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle versée au cours de ces 3 mois doit être prise en compte *pro rata temporis*. »

Article 3

L'article 71 de la convention collective est modifié comme suit :

« La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas, elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Sa durée maximale est fixée à 4 mois pour les contrats à durée indéterminée.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif plus favorable.

La période d'essai définie ci-dessus peut être renouvelée 1 fois après accord écrit des parties ; sa durée totale, renouvellement inclus, ne peut dépasser 8 mois.

Durant la période d'essai, l'intéressé est rémunéré au taux correspondant à la qualification professionnelle pour laquelle il a été embauché. La qualification professionnelle définitive du salarié est arrêtée à la fin de ladite période d'essai.

La rupture de l'engagement de part ou d'autre, pendant ou à la fin de la période d'essai, ne donne pas lieu à indemnité. Toutefois lorsque l'employeur met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

Lorsque le salarié met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, il doit prévenir l'employeur dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis (cas de contrats de saison), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat. »

Article 4

Les paragraphes « Départ à la retraite » et « Mise à la retraite par l'employeur » de l'article 78 de la convention collective sont rédigés comme suit :

« Départ à la retraite à l'initiative du cadre

Tout salarié cadre quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- devra notifier à l'employeur sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge ;
- devra respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
 - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours ;
 - ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois ;
 - ancienneté supérieure à 2 ans : 2 mois ;
- aura droit à l'indemnité de départ volontaire à la retraite des salariés fixée comme suit :
 - après 10 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
 - après 15 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
 - après 20 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
 - après 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Mise à la retraite par l'employeur

Les dispositions de l'article 69 de la présente convention relatives à la mise à la retraite par l'employeur sont applicables aux cadres et agents de maîtrise sauf pour ce qui concerne le préavis qui est celui fixé à l'article 76 ci-dessus. »

Article 5

Les articles 8 (art. 27 de la convention), 22 (art. 69.2 de la convention), 23 (art. 71 de la convention) et 26 (art. 78, paragraphe « Mise à la retraite par l'employeur » de la convention) de l'avenant n° 95 du 22 janvier 2010 sont abrogés.

Article 6

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 31 janvier 2012.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Dordogne.

Fait à Périgueux, le 31 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 8825. – PRODUCTION AGRICOLE,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,
ET CUMA
(Rhône-Alpes)
(5 mars 2012)

CONVENTION COLLECTIVE DU 5 MARS 2012

NOR : AGRS1297137M

IDCC : 8825

PRÉAMBULE

La présente convention collective se substitue à toutes dispositions existantes dans les conventions collectives départementales concernant les salariés cadres pour les secteurs de la production agricole, les entreprises de travaux agricoles et les CUMA en Rhône-Alpes.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application professionnel

La présente convention est applicable aux employeurs et salariés cadres des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des rouisseurs tailleurs de lin, centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et parcs zoologiques privés), 2° (à l'exception des entreprises du paysage) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2

Champ d'application territorial

La présente convention régit tous les travaux salariés visés à l'article 1.1 effectués par les entreprises dont le siège social est situé en région Rhône-Alpes, même si les terrains de cultures et autres établissements s'étendent sur d'autres régions.

Article 2

Avantages acquis

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

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

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

Article 3

Durée

La présente convention collective est conclue pour une période indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 6.

Elle est applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens des articles L. 2121-1 et suivants du code du travail ou toute autre organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie à la présente convention peut y adhérer dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention collective. Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, et adressée aux autres parties intéressées ainsi qu'à la DIRECCTE, lettre qui comportera l'indication des articles concernés et une proposition de nouvelle rédaction.

Au plus tard dans le délai de 1 mois, une réunion de la commission paritaire sera organisée.

Aucune demande de révision, à l'exception de la grille de rémunération, ne peut être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention ou de sa dernière révision sauf accord de l'ensemble des signataires du texte concerné.

Article 6

Dénonciation

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

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt. Toutefois, la partie signataire ou adhérente qui a dénoncé la convention pourra, pendant ce délai, revenir sur sa décision.

Article 7

Commission paritaire de conciliation et d'interprétation

Conformément aux articles L. 2522-1 à L. 2522-6, L. 2523-1 et suivants et L. 2524-5 du code du travail, une commission paritaire d'interprétation et de conciliation est chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation syndicale signataire ou adhérente de salariés désigne 2 représentants. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalent au nombre total de représentants salariés.

Lorsqu'une des parties liées par la présente convention désire saisir la commission paritaire de conciliation et d'interprétation, elle en avise l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La commission doit être convoquée dans un délai de 2 mois et le procès-verbal doit être dressé dans les 2 mois suivant la tenue de ladite commission.

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

CHAPITRE II

DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS. — REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 8

Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe et l'âge du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline et de licenciement.

Les salariés s'engagent quant à eux à ne pas prendre en considération dans le travail, le sexe, l'origine, les opinions et l'âge des autres salariés, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat.

Il sera fait application des articles L. 1134-1 et suivants et L. 2141-1 et suivants du code du travail.

Article 9

Droit syndical

L'exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention collective est régi par les dispositions des articles L. 2141-1 et suivants du code du travail.

Article 10

Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises ou exploitations agricoles qui emploient au moins 50 salariés peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, dans les conditions et selon les modalités définies par le code du travail (art. L. 2143-3 et suivants).

Dans les entreprises ou exploitations agricoles de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat (art. L. 2143-6 du code du travail).

Article 11

Représentants de section syndicale

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

Article 12

Délégués du personnel

Le nombre, la durée du mandat et les attributions des délégués du personnel sont fixés par les dispositions légales et réglementaires (art. L. 2313-1 et suivants du code du travail), complétées et précisées par le protocole préélectoral et les dispositions suivantes.

Dans toutes les entreprises ou établissements occupant au moins 11 salariés comptabilisés en effectif temps plein calculé conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail, il est organisé des élections pour la mise en place de délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles fixées par les dispositions légales (art. L. 2314-15 et suivants du code du travail).

Article 13

Comité d'entreprise et d'établissement

Des comités d'entreprise et d'établissement sont constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires (art. L. 2321-1 et suivants du code du travail).

Les élections du comité d'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 12 pour les délégués du personnel.

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont celles fixées par les dispositions légales.

Délégation unique

(art. L. 2326-1 et suivants du code du travail)

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

Les conditions de mise en place, le nombre, la durée des mandats et le fonctionnement de la délégation du personnel au comité d'entreprise sont fixés par les dispositions légales et réglementaires. Les élections sont organisées conformément aux dispositions légales et dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 12 pour les délégués du personnel.

Article 14

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

Il est créé un CHSCT dans toute exploitation ou établissement occupant au moins 50 salariés comptabilisés en effectif temps plein calculé conformément à l'article L. 1111-2 du code du travail. Le nombre, la mise en place, la durée des fonctions et les attributions sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires (art. L. 4611-1 et suivants du code du travail) et le protocole préélectoral.

Article 15

Congé de formation économique, sociale ou syndicale

Il sera fait référence aux articles L. 3142-7 à L. 3142-13 du code du travail pour tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale.

CHAPITRE III

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois a été réalisée en utilisant comme support l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif notamment à la classification cadres dans les conventions collectives agricoles.

Article 16

Définition et positionnement de l'emploi

Article 16.1

Définition

Sont considérés comme faisant partie de l'encadrement, les salariés qui maîtrisent une spécialité professionnelle et à qui l'employeur délègue tout ou partie de son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

En fonction de l'étendue de cette délégation, ils sont classés dans la catégorie 1 ou 2 des cadres. Ces niveaux respectifs se subdivisent en échelon 1 et échelon 2.

Quel que soit le niveau de leur emploi, ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification des emplois.

A tous niveaux, l'employeur peut leur demander de rendre compte de leur travail.

Article 16.2

Positionnement de l'emploi

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement automatique.

Le positionnement de l'emploi peut résulter de l'expérience professionnelle et/ou de la formation professionnelle continue.

Article 17

Classification

Les cadres sont répartis comme suit :

Niveau I

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

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

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

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

Echelon 1, cadre débutant ou ayant une délégation de responsabilités limitée ;

Echelon 2, cadre confirmé ou ayant une délégation de responsabilités plus importante.

Niveau II

Cadre qui assure la bonne marche technique et/ou administrative de l'entreprise. Il est membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise.

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

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

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

Echelon 1, cadre qui n'est pas cadre dirigeant mais dont la délégation de responsabilités justifie son positionnement ;

Echelon 2, cadre dirigeant.

CHAPITRE IV

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18

Embauche

Un contrat de travail sera établi par un acte écrit en 2 exemplaires signés des parties.

L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Le contrat doit préciser notamment : les noms, prénoms, adresses des contractants, la qualification professionnelle du salarié, sa classification, la date d'embauche, le lieu habituel d'exécution du contrat de travail, la convention collective applicable, les conditions d'emploi et de rémunération, les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, le lieu et la date de la signature du contrat.

Article 19

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

Les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent, conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes relevant de la même catégorie professionnelle, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité ou adoption y fassent obstacle (art. L. 3221-2 et suivants du code du travail).

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seraient soumises à la commission paritaire de conciliation et d'interprétation (art. 7 de la présente convention).

Article 20

Période d'essai et période probatoire

Article 20.1

Période d'essai

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est subordonnée à l'accord écrit des parties. Sa durée, renouvelable 1 fois pour une durée identique, est fixée à 4 mois.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

L'employeur qui envisage le renouvellement de la période d'essai, d'une durée initiale de 4 mois, doit en informer le salarié 1 mois à l'avance.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sera établie suivant la réglementation en vigueur.

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais de prévenance fixés conformément par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 par le code du travail.

Article 20.2

Période probatoire

Lorsqu'un salarié présent sur l'entreprise est promu dans un emploi de cadre, l'employeur peut être amené à évaluer ses compétences dans ce nouvel emploi pendant une période dite période probatoire, qui permet également au salarié d'apprécier si ce nouveau poste lui convient.

Cette période d'adaptation doit être formalisée par écrit dans un avenant au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle de la période d'essai prévue à l'article 20.1 de la présente convention.

Pendant cette période probatoire, la rémunération est celle du poste correspondant.

Au minimum, un point d'étape doit être réalisé de manière formelle à mi-période.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période probatoire, le salarié se verra replacé dans ses fonctions et conditions antérieures.

CHAPITRE V

DURÉE DU TRAVAIL

Article 21

Durée normale du travail effectif

Conformément aux articles 6.1 à 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, la durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

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

Article 22

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif, conformément au code du travail et au chapitre VII de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 23

Durée maximale de travail

La durée maximale du travail est fixée conformément aux articles L. 713-2 et suivants du code rural et de la pêche maritime et au chapitre VIII de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Conformément à l'article 8.4 de l'accord susmentionné la durée maximale annuelle est fixée à 1 940 heures, sauf, d'une part, pour les exploitations et entreprises relevant du champ d'application du présent accord lorsqu'elles n'emploient qu'un seul salarié permanent et, d'autre part, dans les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA, pour lesquelles la durée maximale annuelle est portée à 2 000 heures, non compris les 7 heures de travail effectif de la journée de solidarité.

Article 24

Repos hebdomadaire et dominical

Conformément aux articles L. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime et les articles 5.1, 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, il est prévu un repos hebdomadaire et dominical.

Article 25

Repos compensateur

Conformément à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, un repos compensateur est accordé au salarié.

Article 26

Repos quotidien

Conformément aux articles L. 714-5 et suivants du code rural et de la pêche maritime et à l'article 5.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, un repos quotidien obligatoire de 11 heures est accordé au salarié.

Article 27

Aménagement de la durée du travail

L'employeur peut appliquer les dispositifs d'aménagement de la durée du travail prévus au chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE VI

RÉMUNÉRATION

Article 28

Rémunération minimale professionnelle

Les rémunérations minimales professionnelles des différentes catégories sont fixées par accord conventionnel, par référence à la classification des emplois.

La rémunération minimale professionnelle conventionnelle est le seuil en dessous duquel, pour une qualification donnée, aucun salarié n'est rémunéré.

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an, de préférence au cours du premier trimestre, pour négocier sur les salaires.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La rémunération des cadres est définie en annexe I à la présente convention.

Le salaire mensuel des cadres de niveau I et de niveau II échelon 1 est établi :

- soit par référence à la durée légale du travail ; en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois ;
- soit en fonction d'un forfait en heures défini par écrit avec l'employeur ; en ce cas, la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires, en application de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 ;

- soit en fonction d'un forfait annuel de 218 jours ; les conditions d'exécution de ce forfait ainsi que les obligations qui en découlent devront être définies dans le contrat de travail ou par avenant signé par les parties.

Le salaire mensuel des cadres de niveau II, échelon 2 est la rémunération forfaitaire des dirigeants.

Article 29

Convention de forfait

Article 29.1

Convention de forfait annuel en heures

Par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des cadres est organisé comme suit :

Les cadres de niveau I ainsi que les cadres de niveau II, échelon 1 sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail, appelés « cadres autonomes ». Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures peut être établie avec eux, conformément aux dispositions de l'article 11.3 de l'accord national susvisé. Cette convention de forfait fait l'objet d'un écrit et doit être expressément acceptée par le salarié. Le refus du salarié ne peut être considéré comme un motif de licenciement.

Article 29.2

Convention de forfait en jours

Par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des cadres est organisé comme suit :

Les cadres de niveau I ainsi que les cadres de niveau II, échelon 1 sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail, appelés « cadres autonomes ». Une convention de forfait sur la base d'un nombre de 218 jours de travail peut être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 8.4 et 11.4 de l'accord national susvisé. Cette convention de forfait fait l'objet d'un écrit et doit être expressément acceptée par le salarié. Le refus du salarié ne peut être considéré comme un motif de licenciement.

Pour les forfaits jours, la rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire telle que calculé à l'annexe II.

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

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

L'entretien annuel des cadres en forfait jours conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail fera l'objet d'un écrit signé entre les parties et remis à chacune d'elles.

Les cadres de niveau II, échelon 2 sont cadres dirigeants et ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Article 30

Périodicité de la paie et modalité de règlement des salaires

Le salaire doit être payé au moins une fois par mois.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération, doit être versé au salarié, bénéficiaire de la mensualisation, qui en fait la demande.

Article 31

Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion de sa paie, un bulletin de paie, dans les conditions fixées par la législation et la réglementation en vigueur (art. L. 3243-2 du code du travail).

CHAPITRE VII

CONGÉS. — ABSENCES

Article 32

Congés annuels payés

L'employeur et le salarié doivent se conformer aux dispositions légales et réglementaires conformément aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail et aux dispositions du chapitre III de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 33

Absences. — Justification

Toute absence, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la direction.

Sauf cas de force majeure, lorsque l'absence correspond à un des cas prévus par les dispositions légales, réglementaires ou par la présente convention, le salarié doit informer le plus rapidement possible son employeur et adresser le justificatif éventuellement requis dans le délai maximum de 2 jours.

Article 34

Absences pour maladie et accident

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

Article 35

Garantie complémentaire de salaire pour les salariés malades ou accidentés

En cas d'incapacité temporaire de travail, quelle qu'en soit l'origine, les dispositions relatives au maintien de salaire sont celles prévues par l'article L. 1226-1 du code du travail et la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 et ses avenants.

Article 36

Congés pour enfant malade

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Article 37

Congés pour événement familial

Conformément à l'article L. 3142-1 du code du travail, le salarié peut prétendre à une autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée pour événement familial. L'absence doit avoir lieu dans un délai raisonnable en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

Le salarié fait connaître à son employeur la date prévue de son absence dans les meilleurs délais.

Il est accordé dans l'entreprise un congé à l'occasion des événements familiaux suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant au sens de l'état civil ou du conjoint : 1 jour ;
- naissance ou adoption : 3 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ;
- décès du père ou de la mère du conjoint : 1 jour ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Il est également accordé une autorisation d'absence non rémunérée de 1 jour lors du décès d'un autre ascendant ou descendant.

Ces dispositions s'appliquent également au partenaire lié par un pacte civil de solidarité ainsi qu'au concubin reconnu par la loi.

Article 38

Jours fériés chômés

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

Le jour du 1^{er} Mai est chômé et payé en vertu des articles L. 3133-4 et suivants du code du travail.

Le fait du chômage des jours fériés, s'ils tombent un jour où le salarié aurait normalement travaillé, ne peut entraîner une diminution de la rémunération, sous réserve pour chaque intéressé qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite.

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

Les heures chômées et payées d'un jour férié n'entrent pas dans le calcul de la durée maximale de travail.

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

Se référer au chapitre IV de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

CHAPITRE VIII

RETRAITE ET PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

Article 39

Retraite complémentaire. – Prévoyance complémentaire et frais de santé

Tout employeur de cadres doit adhérer à la CPCEA pour la prévoyance complémentaire et frais de santé, et à la CAMARCA (régime ARRCO) et l'ARA (régime AGIRC) pour la retraite complémentaire. Leur siège social est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00.

Article 40

Préavis

1. Contrat à durée indéterminée

En cas de démission du salarié, sauf accord entre les parties, la durée réciproque de préavis est fixée à 2 mois.

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié a droit à un préavis de 2 mois.

Le cadre devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de son contrat de travail à la date de rupture de celui-ci.

2. Contrat à durée déterminée

Après la période d'essai, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant son terme qu'en cas d'accord entre les parties, faute grave, force majeure, ou si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié justifiée par une embauche sous contrat à durée indéterminée, le salarié doit, sauf accord entre les parties, respecter un préavis calculé à raison de 1 jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la limite maximale de la durée du préavis est fixée à 2 semaines.

Article 41

Indemnité de licenciement

Quand la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, hors le cas de faute grave, conformément à l'article R. 1234-2 du code du travail le cadre ayant plus de 1 an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/5 de mois par année de présence, majorée de 2/15 de mois de présence à partir de 10 ans d'ancienneté.

Article 42

Départ ou mise à la retraite

Départ à la retraite à l'initiative du cadre

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu à l'article 37.1, 2^e alinéa.

Il a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite, fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise ; conformément à l'article D. 1237-1 du code du travail, elle est égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans ;
- 1 mois 1/2 après 20 ans ;
- 2 mois après 30 ans.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Conformément aux dispositions des articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié qui atteint l'âge légal de la retraite, sous réserve de l'absence d'opposition de ce dernier.

Ainsi, l'employeur devra interroger par écrit le salarié, 3 mois avant qu'il atteigne l'âge légal de la retraite, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié a 1 mois pour répondre. En cas d'absence de réponse ou de réponse négative, aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année.

La même procédure s'appliquera ensuite chaque année jusqu'à l'âge maximal de départ à la retraite du salarié.

La mise à la retraite d'office sans l'accord du salarié est possible à partir de l'âge maximal de départ à la retraite du salarié.

Le salarié mis à la retraite a droit à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article R. 1234-2 du code du travail, soit une indemnité calculée sur la base de 1/5 de mois par année de présence, majorée de 2/15 de mois de présence à partir de 10 ans d'ancienneté.

Article 43

Certificat de travail

Quel que soit le motif du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail établi conformément aux dispositions des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail.

Article 44

Reçu pour solde de tout compte

Conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, un reçu pour solde de tout compte est établi en 2 exemplaires remis à chacune des parties.

CHAPITRE X

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 45

Apprentissage

L'employeur doit se conformer aux dispositions de la 6^e partie du livre II du code du travail (art. L. 6211-1 et suivants).

Article 46

Formation professionnelle

L'employeur doit se conformer aux dispositions de la 6^e partie du livre III du code du travail (art. L. 6311-1 et suivants), ainsi qu'à celles de l'accord national sur la formation professionnelle du 2 juin 2004 et ses avenants.

Les actions de formation doivent notamment favoriser la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès aux emplois.

CHAPITRE XI

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Article 47

Santé et sécurité

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs et plus particulièrement à celles des articles L. 4111-1 et suivants du code du travail et des textes pris pour leur application.

Les employeurs doivent non seulement mettre à la disposition de leurs personnels des installations, matériels et équipements répondant aux prescriptions susvisées destinées à assurer leur sécu-

rité, mais encore veiller personnellement à leur bon état et faire respecter l'usage ou le port des protections. Le salarié encadrant contribue à la mise en œuvre de ces dispositions.

Article 48

Protection individuelle des salariés

Conformément aux articles L. 4321-1 et suivants du code du travail :

L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés.

Il veille à leur utilisation effective.

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mis à la disposition des travailleurs ne constituent pas des avantages en nature.

Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires.

Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.

En cas de risques multiples exigeant le port simultané de plusieurs équipements de protection individuelle, ces équipements doivent être compatibles entre eux et maintenir leur efficacité par rapport aux risques correspondants.

Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état de protection optimale, d'hygiène satisfaisant, et seront remplacés si nécessaire.

Article 49

Médecine du travail

Les employeurs sont tenus d'adhérer pour tous leurs salariés au service de médecine du travail.

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premier secours adapté à la nature des risques et facilement accessible, conformément à l'article R. 4224-14 du code du travail.

Article 50

Rapport entre les conventions et accords conclus au niveau des entreprises ou établissements et la présente convention

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, dans tous les cas, les accords d'entreprise ou d'établissement ne pourront déroger en tout ou en partie que d'une façon plus favorable à cette convention.

CHAPITRE XII

DISPOSITIONS FINALES

La présente convention sera établie en nombre suffisant pour être déposée selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension de la présente convention.

Fait à Lyon, le 5 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Rhône-Alpes ;
Fédération régionale des CUMA de Rhône-Alpes ;
Syndicat des entrepreneurs du territoire de Rhône-Alpes (ex-entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers).

Syndicats de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services annexes FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC.

ANNEXE I

Grille de rémunération

(En euros.)

CATÉGORIE	TAUX HORAIRE
Niveau I	
E1	14
E2	15
Niveau II	
E1	17
E2	20

ANNEXE II

Méthode de calcul de la rémunération minimale annuelle du forfait 218 jours

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 1 940 heures, la rémunération minimale annuelle est calculée comme suit :

$$([1\ 600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}] + [340 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 25 \%)]) \times 1,13.$$

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2 000 heures, la rémunération minimale annuelle est calculée comme suit :

$$([1\ 600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}] + [349 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 25 \%)]) + [51 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 50 \%)]) \times 1,13.$$

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120270-000712

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
