

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2012/29 DU 11 AOÛT 2012

	Pages
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	126

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/29

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assainissement (maintenance industrielle) : avenant n° 25 du 23 mai 2012 modifiant certains articles de la convention	4
Assurance (inspection) : accord du 25 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2012.....	7
Assurances (sociétés) : accord du 25 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2012.....	10
Assurances (sociétés [échelons intermédiaires]) : accord du 25 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2012	13
Assurances (sociétés [producteurs salariés]) : accord du 25 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2012.....	15
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 2 du 13 janvier 2012 à l'accord du 17 juin 2010 relatif à la prévoyance	17
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 1 du 13 février 2012 à l'accord du 17 juin 2010 relatif à la prévoyance	19
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 43 du 4 avril 2012 relatif à l'indemnité maladie.....	22
Automobile (services) : accord du 31 mai 2012 relatif au maintien dans l'emploi des salariés âgés	24
Bâtiment (Languedoc-Roussillon [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 2 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2012.....	37
Bâtiment (Languedoc-Roussillon [ETAM]) : accord du 2 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2012.....	40
Bâtiment et travaux publics (Languedoc-Roussillon [entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 2 avril 2012 relatif à l'indemnité de maître d'apprentissage confirmé.....	42
Blanchisserie, laverie, location de linge : accord du 22 mai 2012 relatif au fonds de professionnalisation	44
Cartonnage (industries) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2012-18 du 26 mai 2012 relatif à l'avenant n° 143 du 20 janvier 2012.....	46

Chaussure (commerce succursaliste) : accord du 29 mai 2012 relatif aux salaires minima garantis pour l'année 2012	47
Cinéma (exploitation) : accord du 13 mars 2012 relatif à la formation professionnelle	50
Déchet (activités) : avenant n° 42 du 5 avril 2012 relatif aux conditions de reprise du personnel non cadre	65
Déchet (activités) : dénonciation par lettre du 27 juin 2012 du SNAD des avenants n° 29 du 23 juin 2009 et n° 34 du 25 février 2011	74
Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : avenant n° 54 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012.....	75
Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : avenant n° 55 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2012.....	77
Instruments à écrire : avenant n° 39 du 26 avril 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012	79
Maroquinerie : accord du 25 avril 2012 relatif à l'affectation des fonds de professionnalisation	82
Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : accord du 4 mai 2012 relatif aux taux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012	84
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : accord du 31 mai 2012 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2012.....	88
Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) : accord du 31 mai 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point pour l'année 2012	91
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant du 29 mai 2012 à l'accord du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais de fonctionnement des instances paritaires.....	93
Ports et manutention : avenant du 9 février 2012 à l'accord du 24 octobre 2007 relatif à la prévoyance.....	95
Restauration rapide : avenant n° 44 du 25 mai 2012 relatif aux salaires minima conventionnels et à la durée du travail.....	97
Retraite (cadres [AGIRC]) : avenant du 19 juin 2012 à la modification de la délibération D 23.....	105
Retraite (salariés non cadres [ARRCO]) : avenant du 19 juin 2012 relatif à la modification de la délibération 11 B.....	106
Retraite (salariés non cadres [ARRCO]) : avenant n° 118 du 19 juin 2012 relatif à l'annexe C de l'accord du 8 décembre 1961	107
Sécurité sociale (organismes [Mayotte]) : accord du 18 avril 2012 relatif aux personnels de Mayotte.....	109
Transports routiers : avenant n° 5 du 9 mai 2012 relatif aux emplois spécifiques d'activités de prestations logistiques	111
Transports routiers : avenant n° 59 du 9 mai 2012 relatif aux frais de déplacement	116
Universités et instituts catholiques : accord du 28 janvier 2011 relatif à la révision des grilles de qualification et de rémunération	119

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 25 DU 23 MAI 2012

MODIFIANT CERTAINS ARTICLES DE LA CONVENTION

NOR : ASET1250990M

IDCC : 2272

Entre :

La FNSA,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNST CGT ;

La FGT CFTC ;

La FNT CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires ont convenu d'apporter les modifications ci-après à la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle et à ses annexes.

Article 1^{er}

*Présidence de la commission paritaire nationale
de l'emploi et de la formation professionnelle*

L'article 8.1.2, alinéa 4, de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est supprimé et remplacé comme suit :

« La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées tous les 2 ans. Les désignations ont lieu au sein de chaque collège lors de la première CPNE de l'année. La FNSA assure les charges de secrétariat de la CPNE. »

Article 2

Indemnité de repas

Les alinéas 1 et 2 A de l'article 4 de l'annexe III de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont supprimés et remplacés comme suit :

« Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle réalisent des travaux sur des chantiers en dehors de leur entreprise en des lieux variant constamment.

Les circonstances et usages de la profession impliquent donc que les ouvriers, qui ne peuvent regagner leur entreprise ou leur résidence, sont obligés de prendre leur repas à l'extérieur, y compris au restaurant.

A. – Afin de compenser les dépenses supplémentaires inhérentes à cette situation, une indemnité de repas est versée aux ouvriers qui, en raison de leur éloignement, ne peuvent, pour déjeuner, regagner leur entreprise ou leur résidence. »

Article 3

Prévoyance

L'article 9.2.2.2, dernier alinéa, de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est supprimé.

Article 4

Mise à la retraite

Les alinéas 2 et suivants de l'article 9.1.1 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle sont supprimés.

L'article 9.1.2, alinéa 2, de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est supprimé.

Article 5

Application de l'avenant

Article 5.1

Portée. – Champ d'application

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

Article 5.2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.3

Notification. – Dépôt

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par le code du travail.

Article 5.4

Entrée en vigueur. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail. Il entrera en vigueur à la date de dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 23 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3267

Convention collective nationale
IDCC : 1679. – INSPECTION D'ASSURANCE

ACCORD DU 25 AVRIL 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250974M
IDCC : 1679

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles

1. Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2012, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1 ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

*Suppression des écarts de rémunération
entre les femmes et les hommes*

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 25 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisation patronale :

FFSA.

Syndicats de salariés :

SNIA CFE-CGC ;

Fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Fédération banques et assurances CFDT.

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
5	30 090
6	39 710
7	55 410

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD DU 25 AVRIL 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250972M
IDCC : 1672

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;
Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;
Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles

1. Dans le cadre de l'article 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2012, conformément au tableau joint au présent accord.
2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1 ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.
3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.
2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1^{er} de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 25 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
SNCAPA CFE-CGC ;
Fédération de l'assurance CFE-CGC ;
SNAATAM CFE-CGC ;
FBA CFDT.

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles au 1^{er} janvier 2012

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
1	17 480
2	18 570
3	21 430
4	25 420
5	30 040
6	39 710
7	53 980

Convention collective nationale

**IDCC : 438. – ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(13 novembre 1967)**

**ACCORD DU 25 AVRIL 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250973M

IDCC : 438

Vu l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle

1. La rémunération minimale annuelle des échelons intermédiaires prévue à l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 est portée à 19 260 € à compter du 1^{er} janvier 2012.

2. Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1^{er} de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 25 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisation patronale :

FFSA.

Syndicats de salariés :

FBA CFDT ;

Fédération de l'assurance CFE-CGC ;

SNCSA CFE-CGC.

Convention collective nationale

**IDCC : 653. – PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(27 mars 1972)**

**ACCORD DU 25 AVRIL 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250975M

IDCC : 653

Vu l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle

1. La rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base prévue à l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 est portée à 17 480 € à compter du 1^{er} janvier 2012.

2. Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des producteurs salariés de base, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les producteurs salariés de base qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1 de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 25 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFSA.

Syndicats de salariés :

FBA CFDT ;

Fédération de l'assurance CFE-CGC ;

SNCSA CFE-CGC.

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 2 DU 13 JANVIER 2012
À L'ACCORD DU 17 JUIN 2010 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250986M

IDCC : 3016

CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

Article 1^{er}

Taux d'invalidité-incapacité permanente professionnelle (IPP)
Ensemble du personnel

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 17 juin 2010 réunis en commission paritaire nationale de prévoyance le 13 janvier 2012 ont apporté une modification au contrat suite à une erreur rédactionnelle.

Les termes du dernier alinéa de l'article 4.5 de l'accord du 17 juin 2010 doivent être entendus de la manière suivante :

Article 4.5

Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle (IPP)
Ensemble du personnel

« – taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur ou égale à 66 %, rente nette de 78 % du salaire net. ».

Article 2

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dépôt de l'accord

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Article 4

Extension

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisation patronale :

SYNESI.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 1 DU 13 FÉVRIER 2012
À L'ACCORD DU 17 JUIN 2010 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250985M

IDCC : 3016

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de préciser les nouveaux taux de cotisations applicables à la garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle à la suite de la publication de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Les nouveaux tarifs applicables à compter du 1^{er} janvier 2012 sont détaillés dans les tableaux ci-dessous et concernent l'ensemble des contrats destinés à couvrir l'ensemble du personnel (collèges cadres et non cadres).

Article 1^{er}

Objet de l'avenant, cotisations et répartition des cotisations

Le présent avenant modifie l'article 5 « Cotisations. – Taux et répartition » de l'accord relatif au régime conventionnel de prévoyance de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion comme suit :

Salariés cadres

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATIONS 2012	
	TA	TB
Capital décès-IAD de base	0,24	0,24
Capital décès-IAD additionnel	0,50	–
Rente éducation	0,19	0,19
Rente conjoint	0,32	–
Invalidité-IPP	0,36	0,36
Total	1,61	0,79

GARANTIE	COTISATIONS 2012	
	TA	TB
Incapacité temporaire de travail (*)	0,27	0,27
Total	1,88	1,06
(*) Base de cotisation : masse salariale du personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté.		

Salariés non cadres

(En pourcentage.)

GARANTIE	COTISATIONS 2012
	TA/TB
Décès/IAD	0,24
Rente éducation	0,19
Incapacité-IPP	0,36
Total	0,79
Incapacité temporaire de travail (*)	0,27
Total	1,06
(*) Base de cotisation : masse salariale du personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté.	

La répartition des cotisations entre l'employeur et les salariés s'effectue selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'accord du 17 juin 2010.

Article 2

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} avril 2012. Il s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des ateliers et chantiers d'insertion, qu'ils soient ou non en arrêt de travail avant cette date.

Il pourra être dénoncé selon les dispositions mentionnées par le code du travail.

L'accord susvisé est maintenu dans toutes ses autres dispositions.

Article 3

Dépôt, demande d'extension et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail, et une version électronique du présent texte sera envoyée à ladite direction (dépôt.accordtravail.gouv.fr).

Les signataires de l'accord demandent son extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 13 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SYNESI.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

FPSE CFTC.

Brochure n° 3295

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

AVENANT N° 43 DU 4 AVRIL 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ MALADIE

NOR : ASET1250979M
IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part,

La FNSM CFTC ;

La fédération des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 4.2 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 4.2

En cas d'absence pour maladie ou accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié doit, sauf cas de force majeure, en informer l'employeur dans les 48 heures et lui faire parvenir un certificat médical dans les 3 jours.

Le salarié qui répond aux conditions de l'article 3.6 de la présente convention perçoit, pendant le premier mois, 100 % de la rémunération qu'il aurait gagnée s'il avait continué à travailler. Un tel taux de rémunération est applicable à compter du premier jour de l'arrêt, dans la limite de trois arrêts sur une année civile. Au-delà, le taux sera appliqué à compter du quatrième jour de l'arrêt. Ce taux sera de 90 % pendant le deuxième mois qui suit et de 80 % le troisième mois ⁽¹⁾.

Pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Lorsqu'un congé maladie commence une année civile et se poursuit l'année suivante, celui-ci doit être pris en compte au titre de la première année.

(1) Il faut comprendre par « mois » une période de 30 jours calendaires consécutifs liée au même événement (avenant du 15 avril 2004).

Les garanties ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit par la sécurité sociale. Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Le régime de prévoyance défini au titre de la présente convention prend le relais, à compter du 91^e jour, des obligations d'indemnisation des absences ou accidents prévues par le présent article. »

Fait à Paris, le 4 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 31 MAI 2012

RELATIF AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

NOR : ASET1250980M

IDCC : 1090

Vu la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;

Vu l'article L. 2241-4 du code du travail relatif à la négociation triennale de branche sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale relatif aux accords en faveur de l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'annexe III de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 à la convention collective, relative au plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;

Vu l'avis favorable émis par la DGEFP le 9 octobre 2009 et l'arrêté d'extension du 15 mars 2010 publié au *Journal officiel* du 19 mars 2010 ;

Vu les résultats de l'application de ce plan à l'échéance de fin 2011, présentés à la commission le 28 mars 2012 conformément aux dispositions de l'article 5 de l'annexe susvisée ;

Considérant l'intérêt qui s'attache à la poursuite des efforts entrepris au sein de la branche en faveur de l'emploi des salariés âgés,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les entreprises visées à l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale peuvent appliquer le « plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015 » joint au présent accord.

Article 2

L'ensemble des mesures décidées par les entreprises dans les domaines et pour les indicateurs définis vise à permettre, à l'échéance de fin 2015, de stabiliser voire d'augmenter, dans les effectifs des entreprises adhérentes, la part des salariés âgés de 55 ans et plus. Ce nombre sera corrélé avec celui des salariés ayant fait liquider, pour les mêmes périodes, une pension de retraite par les institutions

du groupe IRP Auto, de façon à évaluer l'impact du plan sur le nombre et le rythme des départs en retraite.

L'objectif global de branche, au vu des résultats du précédent plan achevé fin 2011, est de pouvoir décompter 1 600 salariés âgés de 55 ans et plus dans les résultats qui seront communiqués aux partenaires sociaux au titre de l'année 2015. Ce nombre, supérieur de 435 personnes à celui enregistré pour 2010, pourra être obtenu soit par une augmentation du nombre des entreprises adhérentes telle que le nombre total des effectifs déclarés par celles-ci serait supérieur d'un tiers à celui enregistré en 2010, soit par une amplification des efforts déjà réalisés par les entreprises ayant adhéré au plan de branche 2010-2011.

Les résultats du plan 2013-2015 seront collectés par l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA), qui en fera l'analyse, qui évaluera les écarts constatés par rapports aux objectifs et qui communiquera aux partenaires sociaux tous les enseignements utiles dans le cadre de la prochaine négociation triennale.

Ces résultats seront détaillés dans un chapitre spécifique du « rapport de branche 2015 », réalisé en 2016.

Article 3

Les objectifs de branche pour la période 2013-2015 sont, pour chacun des 27 indicateurs énumérés ci-dessous, les suivants :

1. DOMAINE D'ACTION : ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES		
	Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière	
	1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus	1 500
	1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés	1 000
	1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés	4 500
	Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus	
	1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE	2 000
	1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE	300
	Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus	
	1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA	600
	1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA	100
	Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA	
	1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA	500
	1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail	1 500
2. DOMAINE D'ACTION : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS, ACCÈS À LA FORMATION		
	Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus	
	2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation	3 M€
	Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge	
	2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation	1 000

	Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition	
	2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation	900
	2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport - formation	450
3. DOMAINE D'ACTION : AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE		
	Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail	
	3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail	450
	3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel	450
	3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive	450
	Type d'action : informer sur la retraite	
	3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tout âge	7 500
	3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans	500
	Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus	
	3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite	1 000
	Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur	
	3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur	1 000
	Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle	
	3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	1 000
	Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité	
	3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus	60 ans
4. DOMAINE D'ACTION : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT		
	Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes	
	4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes	1 500
	Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale	
	4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale	450
	Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen	
	4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE	600
	Type d'action : valoriser la fonction tutorale	
	4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction	200
	Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs	
	4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat	3 000

Article 4

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue d'obtenir l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, dans les conditions visées par l'article L. 138-27 du code de la sécurité sociale, et l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5

Le présent accord entrera en vigueur, à l'issue des démarches visées à l'article 4, le 1^{er} janvier 2013.

Fait à Suresnes, le 31 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
PP ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CFTC ;
CFE-CGC ;
CSNVA ;
FGMM CFDT ;
USM FO.

ANNEXE

PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS POUR LA PÉRIODE 2013-2015

1. Entreprises concernées

Le plan de maintien dans l'emploi des salariés âgés pour la période 2013-2015, ci-après dénommé « le plan », est l'accord de branche visé au deuxième alinéa de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale.

L'adhésion au plan est facultative. Elle constitue pour les entreprises concernées un des moyens prévus par l'article susvisé pour être exonérées de la pénalité financière, instituée par l'article L. 138-24 du même code, encourue en l'absence d'accord ou de plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

Le plan concerne les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, les effectifs étant décomptés conformément aux dispositions du décret n° 2009-564 du 20 mai 2009.

Lorsqu'un groupe d'entreprises souhaite adhérer au plan, les démarches visées au point 2 sont accomplies par le chef de l'entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. L'adhésion concerne dans ce cas toutes les entreprises incluses dans le groupe, dont l'effectif total doit être compris entre 50 et moins de 300 salariés. Si l'entreprise dominante est une holding, celle-ci n'est autorisée à adhérer, pour elle-même et pour les entreprises qu'elle contrôle, que si chacune des entreprises contrôlées a une activité principale relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile.

L'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA : maison de l'automobile, 50, rue Rouget-de-Lisle, 92158 Suresnes Cedex) institué par l'accord paritaire national du 23 juin 2010, est l'organisme paritaire chargé de recueillir l'adhésion des entreprises et d'évaluer la réalisation des objectifs à l'échéance du plan.

2. Modalités de l'adhésion au plan de branche

L'adhésion au plan est faite pour la période du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015.

La situation particulière des entreprises créées ou qui viendraient à franchir le seuil de 50 ou de 300 salariés pendant cette période triennale est réglée par la circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009.

L'adhésion au plan consiste dans l'accomplissement des démarches suivantes :

1. Envoi par lettre recommandée avec avis de réception à l'OBSA du formulaire d'adhésion (feuille 1/5), comportant un engagement d'adresser les résultats enregistrés par l'entreprise à l'issue de la période couverte par l'adhésion ;

2. Envoi par lettre recommandée avec avis de réception à l'OBSA des feuillets 2/5 (dénombrement initial des salariés âgés) et 3/5 (état initial des indicateurs 2012) ;

3. Réalisation effective, au cours de la période triennale, d'actions dans chacun des quatre domaines définis dans le formulaire d'adhésion ; ces actions doivent correspondre, dans chaque domaine, à au moins un indicateur choisi parmi les différents types d'actions proposés.

Les formulaires 1/5, 2/5 et 3/5 peuvent être expédiés dans un seul et même envoi recommandé.

Une attestation d'adhésion au plan est envoyée par l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception à toute entreprise ayant expédié les formulaires 1/5, 2/5 et 3/5 entièrement et correctement renseignés et accompagnés des éventuelles pièces justificatives exigées.

3. Suivi de l'adhésion

L'entreprise ayant adhéré au plan est tenue :

1. De consulter les représentants du personnel, lorsqu'il en existe, sur l'état initial 2012 et sur les objectifs susceptibles d'être fixés dans chacun des domaines d'action considérés pour les 3 années concernées ;
2. De leur communiquer semestriellement l'évolution des résultats des indicateurs ;
3. De faire connaître à l'OBSA par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard le 31 janvier qui suit chacune des 3 années de réalisation du plan, les résultats chiffrés qu'elle a enregistrés en renseignant les feuillets 4/5 (dénombrement des salariés âgés) et 5/5 (état des indicateurs) ;
4. De remettre aux représentants du personnel une copie de chacun des documents expédiés à l'OBSA.

ADHÉSION AU PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES SALARIÉS ÂGÉS POUR LA PÉRIODE 2013-2015

FEUILLET 1/5

Formulaire d'adhésion

Entité déclarante

Entreprise unique correspondant au périmètre de l'adhésion ou entreprise dominante en cas de groupe au sens de L. 2331-1 ⁽¹⁾.

SIREN/SIRET :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

Entreprises comprises dans le périmètre de l'adhésion

Entreprises dominées en cas de groupe au sens de L. 2331-1 ⁽¹⁾ (utiliser le cadre au verso s'il en existe plus de deux).

SIREN/SIRET :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

SIREN/SIRET :	Nom :
Code APE :	Adresse :
Effectif salariés :	
Budget plan formation (en euros) :	

Je soussigné (nom).....(prénoms).....,
(qualité).....,
responsable légal de l'entité décrite ci-dessus, certifie l'exactitude des informations données dans
le présent formulaire d'adhésion au plan 2013-2015 de maintien dans l'emploi des salariés âgés
et m'engage à faire connaître à l'OBSA les résultats de l'application du plan en lui communiquant
l'état final (feuillets 4/5 et 5/5) au plus tard le 31 janvier 2016.

Fait à, le

signature

cachet

(1) Code du travail, article L. 2331-1 :

« I. – Un comité de groupe est constitué au sein du groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

II. – Est également considérée comme entreprise dominante, pour la constitution d'un comité de groupe, une entreprise exerçant une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique.

L'existence d'une influence dominante est présumée établie, sans préjudice de la preuve contraire, lorsqu'une entreprise, directement ou indirectement :

- peut nommer plus de la moitié des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;
- ou dispose de la majorité des voix attachées aux parts émises par une autre entreprise ;
- ou détient la majorité du capital souscrit d'une autre entreprise.

Lorsque plusieurs entreprises satisfont, à l'égard d'une même entreprise dominée, à un ou plusieurs des critères susmentionnés, celle qui peut nommer plus de la moitié des membres des organes de direction, d'administration ou de surveillance de l'entreprise dominée est considérée comme l'entreprise dominante, sans préjudice de la preuve qu'une autre entreprise puisse exercer une influence dominante. »

Dénombrement initial des salariés âgés

(Salariés compris dans le périmètre de l'adhésion tel que défini par le feuillet 1/5)

ANNÉE DE NAISSANCE des salariés	NOMBRE DE SALARIÉS présents à l'effectif le 31 décembre 2012
1957 (55 ans)	
1956 (56 ans)	
1955 (57 ans)	
1954 (58 ans)	
1953 (59 ans)	
1952 (60 ans)	
1951 (61 ans)	
1950 (62 ans)	
1949 (63 ans)	
1948 (64 ans)	
Avant 1948 (65 ans et plus)	

Etat initial des indicateurs 2012

(Renseigner pour chaque indicateur le total correspondant à l'année 2012)

1. DOMAINE D'ACTION : ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES	
Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière	
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus	
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés	
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés	
Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus	
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE	
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE	
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus	
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA	
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA	
Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA	
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA	
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail	
2. DOMAINE D'ACTION : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS, ACCÈS À LA FORMATION	
Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus	
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation	
Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge	
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation	
Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition	
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation	
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport-formation	
3. DOMAINE D'ACTION : AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE	
Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail	
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail	
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel	
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive	
Type d'action : informer sur la retraite	
3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tout âge	
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans	

	Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus	
	3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite	
	Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur	
	3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur	
	Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle	
	3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	
	Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité	
	3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus	
	4. DOMAINE D'ACTION : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT	
	Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes	
	4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes	
	Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale	
	4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale	
	Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen	
	4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE	
	Type d'action : valoriser la fonction tutorale	
	4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction	
	Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs	
	4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat	

Année. – Dénombrement des salariés âgés

(Salariés compris dans le périmètre de l'adhésion tel que défini par le feuillet 1/5)

ANNÉE DE NAISSANCE des salariés (*)	NOMBRE DE SALARIÉS présents à l'effectif le 20... (*)
19... (55 ans)	
19... (56 ans)	
19... (57 ans)	
19... (58 ans)	
19... (59 ans)	
19... (60 ans)	
19... (61 ans)	
19... (62 ans)	
19... (63 ans)	
19... (64 ans)	
Avant 19... (65 ans et plus)	

(*) Renseigner les 2 colonnes en fonction de l'année concernée :
Pour l'année 2013 :
– 1958 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2013 ;
– 1957 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2013, etc.
Pour l'année 2014 :
– 1959 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2014 ;
– 1958 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2014, etc.
Pour l'année 2015 :
– 1960 (55 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2015 ;
– 1959 (56 ans) : N salariés présents à l'effectif le 31 décembre 2015, etc.

Année. – Etat des indicateurs

(Renseigner pour chaque indicateur le total correspondant à cette année)

1. DOMAINE D'ACTION : ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES		
Type d'action : favoriser la professionnalisation des parcours professionnels dans les deuxièmes parties de carrière		
1.1. Nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière avec les salariés de 55 ans et plus		
1.2. Nombre de bilans de compétences réalisés par ces salariés		
1.3. Nombre d'heures de formation réalisées par ces salariés		
Type d'action : valoriser l'expérience et les compétences acquises par les salariés de 55 ans et plus		
1.4. Nombre de salariés destinataires de guides d'appui à la démarche de VAE		
1.5. Nombre de salariés inscrits dans une démarche personnelle de VAE		
Type d'action : encourager la mobilité professionnelle des salariés de 55 ans et plus		
1.6. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution verticale du classement RNQSA		
1.7. Nombre de salariés bénéficiant d'une évolution transversale du classement RNQSA		
Type d'action : diffuser les informations « Métiers et qualifications » de l'ANFA		
1.8. Nombre de salariés de 55 ans et plus destinataires des études de l'observatoire de l'ANFA		
1.9. Nombre de salariés de 55 ans et plus pouvant consulter le site de l'ANFA sur leur lieu de travail		
2. DOMAINE D'ACTION : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS, ACCÈS À LA FORMATION		
Type d'action : affecter une part minimale du plan de formation aux salariés de 55 ans et plus		
2.1. Montant des dépenses engagées pour ces salariés au titre du plan de formation		
Type d'action : communiquer sur l'accès à la formation selon l'âge		
2.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus qui suivent (ou entament) une action de formation		
Type d'action : inviter les salariés à utiliser les outils à leur disposition		
2.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant leur droit individuel à la formation		
2.4. Nombre de salariés de 55 ans et plus utilisant le passeport - formation		
3. DOMAINE D'ACTION : AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE		
Type d'action : aménager l'organisation et le temps de travail		
3.1. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un aménagement du temps de travail		
3.2. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour un travail à temps partiel		
3.3. Nombre de salariés de 55 ans et plus optant pour une retraite progressive		
Type d'action : informer sur la retraite		
3.4. Nombre de supports distribués aux salariés de tout âge		
3.5. Nombre de réunions d'information des salariés âgés d'au moins 50 ans		

	Type d'action : proposer un entretien préparatoire à la retraite aux salariés de 55 ans et plus	
	3.6. Nombre d'entretiens spécifiques ou de bilans retraite	
	Type d'action : proposer aux salariés expérimentés d'exercer une fonction de tuteur	
	3.7. Nombre de salariés de 55 ans à qui sont proposées des fonctions de tuteur	
	Type d'action : proposer aux salariés expérimentés de réaliser une mission ponctuelle	
	3.8. Nombre de salariés âgés de 50 ans et plus à qui sont confiées des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage de salariés nouvellement embauchés	
	Type d'action : communiquer sur l'âge de cessation d'activité	
	3.9. Age moyen de cessation d'activité des salariés de 55 ans et plus	
	4. DOMAINE D'ACTION : TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES ET DÉVELOPPEMENT DU TUTORAT	
	Type d'action : constituer des équipes de travail d'âges mixtes	
	4.1. Nombre de salariés inclus dans de telles équipes	
	Type d'action : faciliter l'exercice de la fonction tutorale	
	4.2. Nombre de salariés de 50 ans et plus accédant à une fonction tutorale	
	Type d'action : solliciter les salariés les plus expérimentés pour participer à des jurys d'examen	
	4.3. Nombre de salariés de 50 ans et plus susceptibles de participer à des jurys d'examen dans le cadre de la VAE	
	Type d'action : valoriser la fonction tutorale	
	4.4. Nombre de tuteurs bénéficiant de contreparties spécifiques pour l'exercice de leur fonction	
	Type d'action : diffuser une information valorisant la transmission des savoirs	
	4.5. Nombre de salariés destinataires de supports d'information réalisés pour valoriser la transmission des savoirs et des compétences et le tutorat	

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 2 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2012
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1250970M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Languedoc-Roussillon ;
L'UR CAPEB Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;
La FNCB CFDT ;
La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 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 le 6 mars 2012.

Article 2

De la commission paritaire des affaires sociales il ressort que le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Languedoc-Roussillon sera comme indiqué dans le tableau figurant en annexe :

Au 1^{er} mai 2012 :

- le montant de la partie fixe est fixé à 236,50 € ;
- la valeur du point est fixée à 7 €.

Article 3

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 du conseil de prud'hommes de Montpellier.

Article 4

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

Fait à Montpellier, le 2 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille de salaires minimaux applicable au 1^{er} mai 2012

Partie fixe : 236,50 €.

Point : 7 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEF.	DURÉE DU TRAVAIL	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I				
Ouvriers d'exécution :				
– position 1	150	151,67	1 400,47	9,23 ⁽¹⁾
– position 2	170	151,67	1 426,50	9,41
Niveau II				
Ouvriers professionnels	185	151,67	1 531,50	10,10
Niveau III				
Compagnons professionnels :				
– position 1	210	151,67	1 706,50	11,25
– position 2	230	151,67	1 846,50	12,17
Niveau IV				
Maîtres ouvriers, chefs d'équipe :				
– position 1	250	151,67	1 986,50	13,10
– position 2	270	151,67	2 126,50	14,02
(1) Par dérogation, le coefficient 150 est porté en valeur absolue à 1 400,47 €.				

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 2 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2012
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1250969M

IDCC : 2609

Entre :

L'UR CAPEB Languedoc-Roussillon ;

La FFB Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO BTP,

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 Languedoc-Roussillon.

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 Languedoc-Roussillon est le suivant.

Décision du 6 mars 2012

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
A	1 420
B	1 496
C	1 645
D	1 774
E	1 977
F	2 206
G	2 479
H	2 682

Date d'effet : 1^{er} mai 2012.

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 du conseil de prud'hommes de Montpellier.

Article 3

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

Fait à Montpellier, le 2 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-I

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

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

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 2 AVRIL 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉ
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1250968M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
L'UR CAPEB Languedoc-Roussillon ;
La FFB Languedoc-Roussillon,

D'une part, et
La FNCB CFDT ;
La fédération BATIMAT-TP CFTC ;
La CFE-CGC BTP ;
La CGT-FO BTP,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Vu l'article 3 de l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la formation, la certification, la charte et l'indemnisation des maîtres d'apprentissage dans le BTP, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés du bâtiment de Languedoc-Roussillon se sont réunies le 6 mars 2012 et ont convenu de la mesure suivante pour les maîtres d'apprentissage confirmés.

Le montant de l'indemnité est fixé à 200 € par an et par apprenti.

Article 2

La date d'effet est fixée au 1^{er} mai 2012.

Article 3

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

Fait à Montpellier, le 2 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 22 MAI 2012
RELATIF AU FONDS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1250962M
IDCC : 2002

Considérant les dispositions du code du travail ;

Considérant les dispositions de l'article 3 de l'accord national du 2 décembre 2004 sur les priorités et les objectifs de la formation professionnelle et de l'apprentissage dans l'entretien et la location des textiles ;

Considérant que le développement des contrats et périodes de professionnalisation dans l'entretien des textiles est un enjeu important ;

Soucieux de contribuer, dans la mesure de leurs possibilités, au financement des centres de formation d'apprentis de la profession,

les parties signataires décident d'affecter au centre de formation d'apprentis IFIR, domicilié 66, rue Jean-Mermoz, 69351 Lyon Cedex 08, la somme de 30 000 € (trente mille euros).

Ce montant sera prélevé sur la collecte de la fraction de 0,5 % de la participation au développement de la formation professionnelle continue, due par les entreprises de l'entretien des textiles occupant 10 salariés ou plus et assujetties à la taxe d'apprentissage, effectuée au 29 février 2012.

Cette affectation sera opérée sous réserve de l'accord du conseil d'administration d'OPCALIA avant le 30 juin 2012 et dans la limite possible du montant de la collecte entretien des textiles au titre du 0,5 % professionnalisation.

Le CFA IFIR présentera au conseil d'administration d'OPCALIA – ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question – les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des sources de financement ;
- délibération de l'instance paritaire du CFA.

La section professionnelle paritaire TMC (textile, mode, cuir) constituée au sein d'OPCALIA sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 22 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après:

Organisations patronales :

GEIST ;

FFPB.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

FTHC CGT ;

FEETS FO.

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

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – **INDUSTRIES DE CARTONNAGE**

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2012-18 DU 26 MAI 2012
RELATIF À L'AVENANT N° 143 DU 20 JANVIER 2012

NOR : ASET1250595Z
IDCC : 489

Page 36 :

La FFSCEGA CFTC est signataire de l'avenant n° 143 du 20 janvier 2012 relatif au contrat de travail.

Brochure n° 3120

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

ACCORD DU 29 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250997M

IDCC : 468

Entre :

Le SNCC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui :

Article 1^{er}

Appointement mensuel du personnel « employé »

Au titre de l'année 2012, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements mensuels garantis du personnel « employé » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	2012
I	1 400
II	1 405
III	1 411
IV et IV bis	1 415
V et VI	1 420
VII	1 440
VIII	1 450

Article 2

Appointement annuel du personnel « cadre »

Au titre de l'année 2012, et à compter du premier jour du mois qui suit la date de signature du présent accord, les appointements annuels garantis du personnel « cadre » sont fixés selon le barème suivant :

(En euros.)

CATÉGORIE	2012
IA	19 328
IB	19 975
IC	20 616
IIA	21 352
IIB	21 668
IIC	22 298
IID	23 140
IIE	24 402
IIF	26 296
III	28 610
IV	30 923
V	35 237
VI	42 283

Grille couples

(En euros.)

CATÉGORIE	2012
IA	
IB	
IC	
IIA	38 596
IIB	39 023
IIC	39 220
IID	40 489
IIE	42 705
IIF	46 019
III	50 073
IV	54 129
V	61 651
VI	—

Article 3

Publicité. – Extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et au conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 29 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3097

Convention collective nationale

IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

ACCORD DU 13 MARS 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1250976M
IDCC : 1307

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi-formation de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films ;

Vu la nécessité de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises ;

Vu la volonté des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés représentatifs de la branche de l'exploitation cinématographique de confirmer l'importance qu'ils attachent à la formation,

les parties signataires décident de gérer au sein de l'AFDAS (fonds d'assurance formation des activités spectacles, cinéma et audiovisuel, publicité et loisirs), agréé en tant qu'OPCA et OPACIF, les dispositifs de formation dans les conditions prévues ci-dessous.

TITRE I^{ER}

**DÉFINITION DES PRIORITÉS DE LA BRANCHE
ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION**

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est national.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs de l'exploitation cinématographique.

Article 2

Attributions de la commission paritaire nationale emploi-formation de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films (CPNEF-ECDF)

Les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-ECDF, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi ainsi que la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, le soin :

- d'élaborer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de promouvoir les CQP ;

- de lister les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession ;
- d'identifier les qualifications correspondant aux besoins des branches professionnelles, prévisibles à court et à moyen terme, et de définir des objectifs et des priorités de formation ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les organisations professionnelles confient le fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'AFDAS, sous l'autorité d'un comité de pilotage paritaire désigné par la CPNEF-ECDF, qui fixe par convention les missions et les moyens de cet observatoire ainsi que la composition du comité de pilotage.

Les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications permettront à la CPNEF-ECDF de suivre l'évolution de l'emploi.

Article 4

Attribution du conseil de gestion de la section professionnelle de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films de l'AFDAS

4.1. Rôle et missions

Le conseil de gestion de la section professionnelle « Exploitation cinématographique et distribution de films » met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation en prenant en compte les recommandations de la CPNEF-ECDF.

Il a notamment pour mission, en liaison avec la CPNEF-ECDF :

- d'établir les actions et publics prioritaires et de mettre en place le plan de formation des branches ;
- d'assurer la gestion des budgets décrits à l'article 4.2 ci-dessous ;
- et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
 - de définir les conditions et modalités de prise en charge des dépenses ;
 - de développer une politique incitative ;
 - de proposer au conseil d'administration de l'AFDAS des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, pour la partie de la contribution supérieure au taux légal ;
 - de présenter, chaque année, au conseil d'administration, un bilan de fonctionnement.

4.2. Budgets de la section professionnelle

Le conseil de gestion gère pour la branche de l'exploitation cinématographique les budgets alloués par le conseil d'administration.

Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces budgets au cours d'un exercice sont reversées à la solidarité interbranches de l'AFDAS et réparties selon les décisions prévues par le conseil d'administration de l'AFDAS sur proposition du conseil de gestion « exploitation-distribution ».

4.3. Actions de formation prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation permettant, notamment, l'accès à des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à un certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres accessibles par la VAE.

Le conseil de gestion de la section professionnelle « Exploitation cinématographique et distribution de films » établit, sur la base des préconisations de la CPNEF- ECDF telles que notées à l'article 2 du présent accord et compte tenu des budgets dont il dispose par dispositif, les listes :

- des formations conventionnées au titre du plan de formation de la branche ;
- des actions financées au titre du DIF sur le budget de la professionnalisation (dites « DIF prioritaires »).

TITRE II

DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 1^{er}

Congés individuels de formation. – Congés bilans de compétences Validations des acquis de l'expérience

La gestion des droits individuels des salariés au titre des congés individuels de formation, des congés bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience est effectuée par l'AFDAS en qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation.

En application de l'article L. 6322-64 du code du travail, l'action peut être réalisée entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

Article 2

Contrats de professionnalisation

2.1. Durée du contrat

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation conclus avec des employeurs qui relèvent de la branche de l'exploitation cinématographique doivent pouvoir acquérir une qualification soit :

- ouvrant droit à un CQP ;
- enregistrée dans le RNCP ;
- reconnue dans la classification de la convention collective de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique décident que le contrat de professionnalisation – ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – pourra être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois. La qualification retenue dans le contrat devra être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-ECDF.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail.

2.2. Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique décident que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans les entreprises concernées par le présent accord, être d'une

durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les publics définis au 2.1 de l'article 2 (avant ci-avant).

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être ni supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée, ni inférieure à 150 heures.

2.3. Coûts pédagogiques

Les frais de formation pris en charge par l'AFDAS seront plafonnés selon les modalités réglementaires.

Toutefois, le conseil de gestion pourra fixer des plafonds supérieurs aux plafonds réglementaires.

2.4. Rémunération

La base de calcul prise en compte pour le calcul de la rémunération selon les pourcentages fixés par la loi sera le salaire minimum conventionnel, dans la limite de 115 % du Smic (ce plafond ne concerne pas les salariés de 26 ans et plus).

Si les signataires du présent accord constatent que les modalités ci-dessus freinent l'accueil de bénéficiaires de contrats de professionnalisation, ils pourront modifier ces dispositions par avenant.

Article 3

Périodes de professionnalisation

3.1. Principes

La période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié du secteur de l'exploitation cinématographique afin que sa qualification lui permette de remplir les exigences de son activité et son développement comme prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

3.2. Publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans, et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux salariés reprenant une activité professionnelle, en tenant compte de l'avis d'aptitude, suite à une interruption totale de travail de plus de 6 mois due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par les organismes sociaux habilités ;
- aux salariés reconnus handicapés ;
- aux salariés dont l'emploi est menacé dans un objectif de reconversion ;
- aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion.

3.3. Objectifs de la période de professionnalisation

Tout salarié répondant aux critères définis ci-dessus peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant :

- d'acquérir une qualification :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit reconnue dans la classification d'une convention collective ;
 - soit ouvrant droit à un CQP ;
- d'aboutir à la réadaptation au poste de travail du salarié qui reprend son activité professionnelle après une longue suspension de son contrat de travail ;
- d'acquérir une qualification correspondant aux évolutions professionnelles prévisibles à court et moyen terme ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF.

A l'issue de la formation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation de formation.

3.4. Durée minimum de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est de :

- 21 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés,

pour une période 12 mois calendaires pour chaque salarié en bénéficiant.

Toutefois, ces durées minimales ne s'appliquent pas :

- au bilan de compétences et à la validation des acquis de l'expérience ;
- aux périodes de professionnalisation des personnes âgées d'au moins 45 ans.

3.5. Gestion des absences des salariés en formation

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas la refuser lorsqu'elle se déroule dans le cadre du plan de formation et sur le temps de travail.

3.6. Période de professionnalisation et temps de travail

1. Période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue.

2. Période de professionnalisation en tout ou partie en dehors du temps de travail

La formation peut également s'effectuer en tout ou partie en dehors du temps de travail :

a) Soit à l'initiative du salarié dans le cadre de son droit individuel à la formation

Si les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail excèdent le montant des droits ouverts au titre du DIF, l'employeur doit prendre des engagements sur les conditions dans lesquelles

le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles (à pourvoir ou créées) correspondant aux connaissances (ou qualification) acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

b) Soit à l'initiative de l'employeur, mais, dans ce cas, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation

Puisque l'action de qualification ou de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste...) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

c) Situation du salarié pendant la période de professionnalisation.

Pour les périodes de professionnalisation effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations hors du temps de travail, le salarié bénéficie des dispositions protectrices de la sécurité sociale en matière d'accidents et de maladies professionnelles.

3.7. Financement

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation pour les coûts pédagogiques et, éventuellement, les frais annexes (déplacement, hébergement et restauration), selon les règles définies par le conseil de gestion paritaire de la section professionnelle, dans la limite des fonds disponibles.

Article 4

Droit individuel à la formation

4.1. DIF prioritaire

Les actions de formation jugées prioritaires au titre du DIF sont les actions jugées prioritaires par le conseil de gestion de la branche, qui pourra s'appuyer sur les préconisations de la CPNEF-ECDF et les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

4.2. DIF et temps de travail

La formation dans le cadre du DIF peut s'exercer durant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. L'employeur précise ce point au moment de l'acceptation de la demande du salarié.

La demande du DIF doit se faire au minimum 2 mois avant le début effectif de la formation demandée.

4.3. Portabilité du DIF

S'agissant de l'utilisation du DIF en cas de licenciement avec préavis, le salarié peut exercer son droit s'il en fait la demande avant la fin du délai congé. L'utilisation du crédit a, dans l'ordre de priorité, pour objet le suivi d'un bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience ou une action de formation.

La lettre de licenciement mentionne la possibilité de suivre le bilan de compétences, ou de faire valider les acquis de son expérience, ou de suivre une action de formation dans le cadre du DIF, avec une prise en charge de tout ou partie du coût pédagogique à hauteur du nombre d'heures non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (fixé par décret).

Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail avec maintien du salaire.

En cas de démission, le salarié peut également exercer son DIF, avant la fin de son préavis, afin de suivre, dans l'ordre de priorité, un bilan de compétences, une validation des acquis de son expérience ou une action de formation. L'action de formation doit obligatoirement être engagée avant la fin du délai congé.

L'employeur n'est pas tenu de financer cette action.

A défaut d'utilisation dans les conditions définies ci-dessus et pour toutes les ruptures non consécutives à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le crédit est utilisable dans le cadre de la portabilité prévue à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Dans ce cas, sur le certificat de travail, il est mentionné le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, le montant permettant le financement de l'action (nombre d'heures × montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 ; actuellement 9,15 €) ainsi que les références de l'AFDAS. En cas d'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, ce montant est égal à zéro, l'employeur ayant versé à Pôle emploi une somme égale au nombre d'heures acquises et non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 ; actuellement 9,15 €.

Article 5

Accueil, insertion, valorisation des actions de formation dans l'entreprise

5.1. Conditions d'accueil et d'insertion dans les entreprises

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est informé que les conditions d'application sont celles définies dans l'accord national interprofessionnel étendu, prévu dans ledit article.

Dès lors que ces conditions d'application seront connues, elles seront transmises au salarié lors de son embauche.

5.2. Information des salariés sur la formation

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit son 45^e anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Article 6

Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit, à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des déléguées du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport,

d'hébergement et de restauration dans la limite des forfaits grands déplacement admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

Article 7

Plan de formation de la branche

Les sommes réservées au plan de formation de la branche professionnelle sont mutualisées, en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail, au sein d'un compte spécifique géré par le conseil de gestion.

Elles sont destinées à financer :

- les actions de formation jugées prioritaires par la branche dans le cadre d'un plan de formation ;
- les allocations formation versées au titre des DIF prioritaires.

Article 8

Plan de formation de l'entreprise

Les entreprises occupant au moins 10 salariés peuvent verser à l'AFDAS la totalité des contributions destinées à financer la formation professionnelle continue (art. 1^{er} du titre III du présent accord).

Les contributions qui ne sont pas obligatoirement mutualisées sont alors gérées par l'AFDAS conformément aux dispositions prises par le conseil d'administration et dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

TITRE III

CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES

CHAPITRE I^{er}

RÈGLES COMMUNES À TOUTES LES CONTRIBUTIONS

Article 1^{er}

Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations réellement perçues.

Article 2

Assiette du financement du FPSPP

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

- des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre du congé individuel de formation ;
- des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation ;
- de l'obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L. 6331-9 du code du travail.

Article 3

Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %).

Il est appliqué directement sur :

- les contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF ;
- les contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 10 salariés, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation, d'une part, et du plan de formation, d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que la somme prélevée au titre de la professionnalisation soit égale à celle prélevée au titre du plan de formation.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 10 salariés et qui bénéficient d'exonérations légales au titre de la professionnalisation, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation, d'une part, et du plan de formation, d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que le taux de prélèvement sur le plan de formation soit égal au taux de prélèvement applicable aux entreprises dont l'effectif est d'au moins 10 salariés et qui ne bénéficient pas de ce type d'exonération. Le solde du financement du FPSPP est pris sur la professionnalisation.

La répartition de la contribution à verser au FPSPP au titre du plan de formation entre le plan de formation de branche et le plan de formation d'entreprise est faite au prorata de chaque plan de formation.

Article 4

Obligation de versement à l'AFDAS

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions obligatoirement mutualisées, dont la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2, ou L. 6331-9, ou L. 6331-14 et suivants, ou L. 6322-37 du code du travail au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

CHAPITRE II

TAUX DE CONTRIBUTIONS ET RÉPARTITION DES CONTRIBUTIONS

Article 1^{er}

Entreprises occupant au moins 20 salariés

Les entreprises occupant au moins 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD tels que définis ci-dessus (art. 1^{er} du chapitre I^{er} du titre III « Assiette des contributions »), répartie en :

0,20 % au titre :

- des congés individuels de formation ;
- des validations des acquis de l'expérience ;
- des congés bilans de compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 % et 13 %).

L'AFDAS le reverse au FPSPP.

0,50 % au titre de la professionnalisation, destiné à financer :

- des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs ;

- des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- des actions menées dans le cadre de la portabilité du droit individuel à la formation, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 2 du chapitre I^{er} du titre III, au titre de la professionnalisation des entreprises d'au moins 20 salariés ne bénéficiant pas d'exonération, en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

0,90 % au titre du plan de formation, réparti en :

- 0,30 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre du plan de formation de la branche « Exploitation cinématographique ».

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée dans un compte spécifique à la branche dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

Elle est destinée à financer :

- les actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche, qui pourra s'appuyer sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- les allocations de formation ou remboursement de salaires, ou frais de déplacement/défraiement des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord ;
- 0,60 % au titre du plan de formation de l'entreprise.

Cette contribution est destinée à financer :

- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord ;
- le plan de formation de l'entreprise pour le solde et au titre :
 - des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
 - des allocations de formation pour toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail et qui ne sont pas prises en charge sur les fonds mutualisés du plan de formation de la branche ;
 - la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
 - les formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;
 - la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 6 du titre II du présent accord.

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS, sauf la part nécessaire au financement du FPSPP. Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

Article 2

Contribution des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

2.1. Principes

Conformément à l'article L. 6331-14 du code du travail, les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés sont exonérées de certains versements légaux ou conventionnels au titre des contributions pour le financement du CIF, d'une part, et de la professionnalisation, d'autre part.

Le secteur de l'exploitation cinématographique décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés contribuent au même taux que les entreprises occupant au moins 20 salariés au titre des contributions destinées à financer le CIF, d'une part, et la professionnalisation, d'autre part.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14, une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD tels que définis ci-dessus (art. 1^{er} du chapitre I^{er} du titre III « Assiette des contributions »).

2.2. Congé individuel de formation (CIF)

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre du congé individuel de formation avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement correspond à 0,40 %, ramené à 0,20 %, après diminution de 0,20 % de l'assiette définie à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} du titre III du présent accord, au titre des congés individuels de formation (CIF), des validations des acquis de l'expérience (VAE) et des congés bilans de compétences (CBC).

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

2.3. Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre de la professionnalisation.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution un versement correspondant au minimum à 0,85 %, ramené à 0,50 % après diminution de 0,35 % de l'assiette définie à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} du titre III du présent accord, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 2 du chapitre I^{er} du titre III, au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

2.4. Plan de formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution au moins égale à 0,90 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et CDD, hors intermittents du spectacle, au titre du plan de formation. Cette contribution est répartie en :

0,30 % au titre du plan de formation de la branche.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche de l'exploitation cinématographique dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

Elle est destinée à financer :

- des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche, qui pourra s'appuyer sur les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord.

0,60 % au titre :

- de la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord,
- du plan de formation de l'entreprise pour le solde et au titre :
- des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et de toute autre action menée dans le cadre du droit individuel à la formation, du bilan de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ;
- des allocations de formations ;
- la part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois ;
- les formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise ;
- la participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 6 du titre II du présent accord.

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS, sauf la part nécessaire au financement du FPSPP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

Article 3

Contributions des entreprises employant moins de 10 salariés

Conformément aux décisions prises antérieurement par la branche de l'exploitation cinématographique, le taux de contribution est égal à 1 %, du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée. Ce versement est réparti en :

0,20 % au titre :

- des congés individuels de formation ;
- des validations des acquis de l'expérience ;
- des congés bilans de compétences.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

0,20 % au titre de la professionnalisation, destiné à financer :

- des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation, des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs ;
- des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche ;
- des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF en application de l'article L. 6323-18 du code du travail ;
- la partie financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 2, en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

0,30 % au titre du plan de formation de la branche.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche de l'exploitation cinématographique dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

Cette contribution est destinée à financer :

- des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le conseil de gestion de la branche de l'exploitation cinématographique, qui devra s'appuyer sur les recommandations de la CPNEF, elles-mêmes issues des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- des DIF non prioritaires ;
- de la partie du financement du FPSPP en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 2 du chapitre I^{er} du titre III, en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et mutualisées dans les comptes spécifiques aux branches.

0,30 % au titre du plan de formation des entreprises, destiné à financer :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
- des actions de formation mises en œuvre au titre du droit individuel ;
- de la partie du financement du FPSPP en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 2 du chapitre I^{er} du titre III, en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I^{er} du titre III du présent accord.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle, dans le respect de l'article L. 6332-3 du code du travail.

Article 4

Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du congé individuel de formation des CDD au taux de 1 % sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

Article 5

Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III.

Article 6

Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises d'au moins 20 salariés dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre III.

Article 7

Financement des frais relatifs aux missions listées à l'article R. 6332-36 (II) du code du travail

Le financement des frais relatifs aux missions suivantes :

1° Les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation visés au 2° de l'article L. 6332-1-1 ;

2° Les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises, notamment des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises ;

3° Les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;

4° Le financement d'études ou de recherches intéressant la formation, et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification visée au cinquième alinéa de l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle ;

5° Les coûts des diagnostics des entreprises mentionnées au cinquième alinéa à l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, étant précisé qu'ils sont pris en charge dans les conditions fixées à l'article R. 6332-36 (II) 5, du code du travail et selon les modalités définies par le conseil de gestion de l'AFDAS de la section professionnelle « Exploitation cinématographique et distribution de films », ces modalités concernent notamment le plafonnement de cette prise en charge,

est réparti au prorata des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du plan de formation dans le respect des plafonds définis par arrêté et en conformité avec la convention d'objectifs et de moyens prévue à l'article L. 6332-1-1.

TITRE IV

MODALITÉ D'APPLICATION

Le présent accord se substitue à l'accord du 5 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique ainsi que ses avenants relatifs à la formation professionnelle, et tout particulièrement l'avenant n° 1 du 26 mars 2009, l'avenant n° 2 du 21 décembre 2009 et l'avenant n° 3 du 9 juin 2010, ainsi qu'à l'accord du 23 octobre 2008 relatif aux modalités d'accès à la formation pour les salariés occupés sous CDD.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que ceux des 5 et 26 janvier 2005 relatifs à la création de la CPNEF pour la branche de l'exploitation cinématographique.

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2012, c'est-à-dire sur les contributions dues avant le 1^{er} mars 2013 et calculées sur les salaires versés en 2012, pour une durée de 3 ans.

Passé ce délai, son application se fera par tacite reconduction.

Afin de ne pas compromettre l'équilibre des dispositions prévues au présent accord, il ne pourra pas y être fait dérogation.

A la demande des signataires du présent accord, les difficultés d'application seront soumises à la CPNEF-ECDF.

Une demande d'extension du présent accord sera déposée.

Fait à Paris, le 13 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCF.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNS CFTC ;

SNE CGT.

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 42 DU 5 AVRIL 2012
RELATIF AUX CONDITIONS DE REPRISE DU PERSONNEL NON CADRE
NOR : ASET1250995M
IDCC : 2149

PRÉAMBULE

Les activités du déchet rassemblent une multiplicité d'entreprises de tailles diverses qui emploient plus de 30 000 salariés, principalement sur des métiers de main-d'œuvre.

L'activité principale de ces entreprises est la collecte et le traitement des déchets et une partie de ces activités, faisant l'objet d'appels d'offres, est soumise à l'autorité des élus.

Afin de favoriser le maintien des salariés dans l'emploi lors des changements de prestataires dans le cadre de ces appels d'offres, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place depuis de nombreuses années l'annexe V.

Depuis quelques temps, les partenaires sociaux de la branche font le constat que l'accroissement de la concurrence conduit, au fil des appels d'offres, à des changements de prestataires de plus en plus fréquents et que, d'autre part, l'évolution des marchés, qui tend à faire passer les appels d'offres d'un contrat global à un contrat alloti, contraint à mettre en place de nouvelles mesures visant à favoriser le maintien des salariés dans l'emploi lors des changements de prestataires.

En effet, l'allotissement des contrats constitue un changement significatif qui complexifie considérablement la mise en œuvre de l'annexe V telle qu'elle existait.

En conséquence, au vu du bilan d'application de l'accord du 19 février 2008 et de l'évolution des marchés, les partenaires sociaux de la branche se voient dans l'obligation de renforcer le dispositif conventionnel relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres qui, pour rappel, n'est applicable que lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'intégrer un nouvel article prenant en considération cette réalité. Une annexe explicative à destination des entreprises de la branche, dans laquelle figure un exemple de transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché, est jointe au présent accord.

Les parties signataires invitent également les collectivités territoriales à prendre conscience des conséquences de l'allotissement et à prendre connaissance des dispositions de cet accord.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des activités du déchet et qui sont appelées à se succéder lors d'un changement de prestataires dans le cadre d'un marché public.

Article 2

Personnels concernés

2.1. Salariés affectés au marché transféré

2.1.1. Le présent accord s'applique à tous les salariés non cadres, quel que soit leur contrat de travail, qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un coefficient inférieur ou égal à 167 sur la grille de classification de la convention collective nationale des activités du déchet ;
- justifier d'une affectation continue au marché, en tout ou partie transféré, pendant les 6 derniers mois qui précèdent la date de prise d'effet du nouveau marché.

2.1.2. Sont également pris en compte :

- sous réserve du respect des conditions énumérées ci-dessus, les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont pas été remplacés par une personne liée par un CDI au cours des 6 mois précédant la date de prise d'effet du marché ;
- les salariés remplaçant un salarié absent quel que soit leur contrat de travail et leur durée d'affectation sur le marché ;
- les salariés remplaçant un salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours des 6 mois précédant la date de prise d'effet du nouveau marché.

2.2. Salariés affectés partiellement au marché transféré

Pour le personnel remplissant les conditions définies à l'article 2.1 et affecté partiellement audit marché, le nombre de salariés transférés s'apprécie en équivalent temps plein.

La notion d'équivalent temps plein se calcule comme suit : le temps d'affectation de chaque salarié est comptabilisé de façon à déterminer le nombre de salariés à temps plein transférables.

Les entreprises appliquent ensuite les règles d'arrondis suivantes de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir en exclure, notamment, les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour maladies ou accidents du travail.

Une fois le nombre de salariés à transférer déterminé, le choix des salariés transférables s'effectue par ordre décroissant du temps d'affectation moyen annuel sur le marché.

2.3. Allotissement du marché public initial

Les partenaires sociaux constatent que le droit européen relatif à l'ouverture à la concurrence conduit les donneurs d'ordres à allouer les marchés soit géographiquement, soit par nature de flux.

Si la branche ne favorise pas ces pratiques d'allotissement, il lui est toutefois apparu nécessaire de définir ci-dessous les modalités spécifiques de transfert afin de garantir l'emploi des salariés dans ce cas.

En cas d'allotissement du marché public initial, l'ancien titulaire doit répartir dans chacun des nouveaux lots les salariés transférables, en application des articles précédents (cf. exemple annexé).

Cette répartition s'effectue en plusieurs étapes :

1. Préalablement à tout calcul, la première étape consiste à identifier :

- a) Le nombre de salariés équivalent temps plein par emploi affectés au marché initial ;
- b) Le nombre total de salariés transférables ;
- c) Le nombre d'heures total de travail théorique consacrées au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité) ;

d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot (activité) :

Pour connaître le nombre de salariés à répartir par lot, il convient, pour chacun des lots, d'utiliser le ratio suivant :

Nombre total de salariés transférables × Pourcentage d'heures de travail consacrées au lot

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois au sens de la convention collective (conducteur de matériel, équipier de collecte, agent de tri, agent de maintenance, employés...) entre les lots (activités).

Cette répartition s'effectue, pour chacun des emplois et des lots, à l'aide du ratio suivant :

$$\frac{\text{Nombre salariés de l'emploi considéré} \times \text{nombre total de salariés transférés dans le lot}}{\text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}}$$

4. L'étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot :

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation par lot s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

Lors de ces différentes étapes, les entreprises appliquent les règles d'arrondis de manière à retenir le nombre entier inférieur si le résultat comporte une valeur décimale inférieure ou strictement égale à 0,50 ou le nombre entier supérieur si le résultat comporte une valeur décimale strictement supérieure à 0,50.

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés à la plus forte proportionnelle.

Le temps d'affectation s'apprécie comme la durée du travail théorique effectuée sur le marché sans pouvoir en exclure, notamment, les heures de délégation éventuelles, les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les heures de formation, les temps de pause et les absences pour maladies ou accidents du travail.

Article 3

Organisation et modalités de transfert des contrats de travail

3.1. Information sur l'attribution des marchés

Dès qu'il a connaissance de l'attribution du marché en sa faveur par le commanditaire, le nouveau titulaire doit en informer l'ancien, au plus vite et dans le délai maximum de 5 jours ouvrés, par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen approprié faisant preuve.

3.2. Consultation des instances représentatives du personnel de l'ancien titulaire

Chaque trimestre, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des appels d'offres qui arrivent à échéance dans le semestre suivant et des marchés concernés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-19 du code du travail, dès qu'il a connaissance de la perte, en tout ou partie, du marché public initial, l'ancien titulaire informe le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel des modalités de reprise du personnel concerné par application du présent accord afin qu'ils puissent émettre un avis. En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informera les salariés de la perte du marché.

Il sera notamment communiqué au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel :

- les caractéristiques essentielles de l'appel d'offres ;
- le nombre de salariés transférables en application des règles du présent accord ;
- la liste des salariés affectés sur le marché ;
- le nombre de salariés à temps plein et à temps partiel affectés sur le marché.

3.3. Communication des documents par l'ancien titulaire

L'ancien titulaire doit communiquer au nouveau, au plus tard dans les 15 jours qui suivent la notification du changement de titulaire du marché, un état du personnel à reprendre.

Il comprend notamment les éléments suivants :

- nom ;
- prénom ;
- date de naissance ;
- nationalité ;
- autorisation de travail pour les salariés hors UE ;
- adresse ;
- date d'embauche déterminant l'ancienneté ;
- taux de la prime d'ancienneté ;
- date d'affectation sur le marché ;
- à titre indicatif, le planning d'affectation des salariés ou document équivalent (exemple : fiche journalière de travail) ;
- nature de la protection s'il s'agit d'un salarié protégé ;
- date d'effet de la protection en cours ;
- emploi ;
- coefficient hiérarchique ou classification ;
- horaire hebdomadaire ;
- répartition du temps de travail et du repos hebdomadaire ;
- salaire mensuel brut de base ;
- éléments de rémunération conventionnels fixes ;
- contrat de travail ;
- en cas de contrat à durée déterminée, le motif du recours ;
- dates prévues des congés payés à prendre ;
- absences en cours :
 - motif de l'absence ;
 - date de début ;
 - date prévue de reprise d'activité ;
- état du crédit d'indemnisation maladie (nombre de jours restant à indemniser et taux d'indemnisation), poursuite, le cas échéant, de l'indemnisation selon les modalités communiquées ;
- nombre d'heures acquises et non utilisées au titre du DIF ;
- copie des 12 derniers bulletins de paie ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale à jour ;
- permis, habilitations, agréments valides et obligatoires pour l'exercice de leur fonction à poste identique (FIMO/FCOS, CACES).

3.4. Modalités de transfert des contrats de travail

3.4.1. Transfert des contrats de travail

En application du présent accord, le contrat de travail des personnels qui satisfont aux conditions fixées par l'article 2 est transféré, de plein droit, au nouveau titulaire du marché public.

Ce transfert s'impose aux personnels concernés qui deviennent salariés du nouveau titulaire du marché.

Le contrat de travail ainsi transféré conserve sa nature (CDI, CDD, contrat de professionnalisation...) ; l'ancienneté est reprise ; l'emploi occupé et le coefficient de la classification des emplois ne sont pas modifiés.

Le nouveau titulaire informe par courrier les salariés concernés de leur changement d'employeur et de leur nouveau lieu d'affectation.

3.4.2. Modalités d'utilisation des droits acquis au titre des congés payés

Au moment du transfert, l'ancien titulaire du marché public indemnise les salariés de leurs droits à congés payés. Le nouvel employeur est tenu d'accorder aux salariés la durée d'absence correspondant au nombre de jours de congés payés acquis chez l'ancien titulaire du marché sans les indemniser.

Sous réserve de contraintes liées à l'organisation du travail, le nouvel employeur respectera les dates de prise des congés payés fixées entre l'entreprise sortante et le salarié transféré.

Dans le cas des entreprises adhérant à une caisse de congés payés, l'ancien employeur devra remettre aux salariés repris par le nouvel employeur les attestations justifiant de leurs droits à congés.

3.4.3. Modalités de maintien de la rémunération

Le nouveau titulaire est tenu de maintenir le salaire brut de base et les éléments accessoires de la rémunération prévus par le contrat de travail et la convention collective nationale des activités du déchet.

Le nouveau titulaire maintient également les éléments de salaire à périodicité fixe, hormis les éléments de salaire liés à l'organisation ou à l'exécution du travail.

3.4.4. Modalités d'application du nouveau statut collectif

Dès le premier jour d'exécution du marché par le nouveau titulaire, les salariés bénéficient du statut collectif de leur nouvelle entreprise. Ce statut se substitue à celui de l'ancien titulaire.

3.4.5. Situation particulière

Conformément aux dispositions légales applicables à la date de signature du présent accord, il est précisé que le transfert du contrat de travail d'un représentant du personnel élu et/ou désigné devra nécessairement faire l'objet de son accord préalable.

Article 4

Information des instances représentatives du personnel du nouveau titulaire

Après l'attribution du marché, au cours de la première réunion des instances représentatives du personnel (le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel), le nouveau titulaire communiquera aux instances :

- le nombre de salariés transférés ;
- la répartition par catégories socioprofessionnelles ;
- la répartition par contrats.

Article 5

Bilan d'application

Le présent accord fera l'objet, chaque année, d'un bilan d'application afin d'examiner les conditions de transfert.

Article 6

Durée

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des activités du déchet.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Au moins 6 mois avant l'échéance de l'accord, les partenaires sociaux se rencontreront pour examiner l'opportunité du renouvellement du présent protocole au regard de l'évolution de la législation française et européenne.

Le présent accord ne pourra être reconduit par tacite reconduction.

Article 7

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et accompagnée d'un avis motivé.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande de révision.

Article 8

Application de l'accord

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprise contenant des dispositions moins favorables.

Article 9

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2012.

Article 10

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAD.

Syndicat de salariés :

FNST CGT.

ANNEXE

Exemple de transfert de salariés en cas d'allotissement d'un marché (art. 2.3 de l'annexe V)

Ainsi, pour un marché initial composé de trois activités (collecte OM, collecte sélective et collecte de déchets verts) qui deviennent chacune, lors de la passation du nouveau marché, un lot à part entière, la démarche pour affecter les salariés transférables dans chacun des lots est la suivante :

1. Préalablement à tout calcul, la première étape consiste à identifier :

a) Le nombre de salariés équivalent temps plein, par emploi, affectés au marché initial.

Exemple : 100 salariés sont affectés en tout ou partie sur le marché initial.

	NOMBRE DE SALARIÉS affectés en tout ou partie sur le marché initial répartis par emploi	TEMPS d'affectation sur le marché initial	NOMBRE DE SALARIÉS équivalent temps plein affectés sur le marché initial
	32 conducteurs	100 %	32
	64 équipiers de collecte	100 %	64
	2 agents de maîtrise	140 %	1,4
	1 mécanicienne	80 %	0,8
	1 secrétaire	40 %	0,4
Total	100 personnes		98,6, soit 99 personnes

b) Le nombre total de salariés transférables : en application de la règle de l'arrondi, on trouve dans notre exemple 99 salariés.

c) Le nombre d'heures total de travail consacrées, sur une année, au marché initial faisant l'objet d'une répartition par lot (activité) :

Pour l'exemple ci-dessus, on trouve 158 450,20 heures (1 607 heures par an × 98,6 salariés équivalent temps plein).

d) Le nombre d'heures de travail consacrées à chacun des lots (activités) suite à l'allotissement.

Dans l'exemple ci-dessus, on considère que le temps consacré :

- à la collecte d'OM représente : 91 901,12 heures (soit 58 % du temps total) ;
- à la collecte sélective représente : 58 626,57 heures (soit 37 % du temps total) ;
- à la collecte de déchets verts représente : 7 922,51 heures (soit 5 % du temps total).

2. L'étape suivante consiste à identifier le nombre de salariés à répartir par lot :

Il convient pour cela d'utiliser la formule suivante pour chacun des lots :

Nombre total de salariés transférables × Pourcentage d'heures de travail consacrées au lot

Dans l'exemple ci-dessus, cela fait :

Pour l'OM :

$99 \text{ salariés} \times 58 \% = 57,42 \text{ salariés}$, soit selon la règle de l'arrondi 57 salariés

Pour le sélectif :

$$99 \text{ salariés} \times 37 \% = 36,63 \text{ salariés, soit selon la règle de l'arrondi } 37 \text{ salariés}$$

Pour le déchet vert :

$$99 \text{ salariés} \times 5 \% = 4,95 \text{ salariés, soit selon la règle de l'arrondi } 5 \text{ salariés}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

3. L'étape suivante consiste à répartir les différents emplois entre les lots :

Il convient pour cela d'utiliser le ratio suivant pour chacun des lots et des emplois :

$$\frac{\text{Nombre de salariés de l'emploi considéré} \times \text{nombre total de salariés transférés dans le lot}}{\text{Nombre total de salariés transférés du marché initial}}$$

Pour les conducteurs :

Pour l'OM :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 18,42, \text{ soit } 18 \text{ conducteurs}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 11,96, \text{ soit } 12 \text{ conducteurs}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{32 \text{ conducteurs} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 1,61, \text{ soit } 2 \text{ conducteurs}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les équipiers de collecte :

Pour l'OM :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 36,85, \text{ soit } 37 \text{ équipiers de collecte}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 23,92, \text{ soit } 24 \text{ équipiers de collecte}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{64 \text{ équipiers de collecte} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 3,23, \text{ soit } 3 \text{ équipiers de collecte}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour les agents de maîtrise :

Pour l'OM :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,80, \text{ soit } 1 \text{ agent}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,52, \text{ soit } 1 \text{ agent}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{1,4 \text{ agent} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,07, \text{ soit } 0 \text{ agent}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, il devra être appliqué la règle de la plus forte proportionnelle pour le dernier salarié à affecter.

Pour la mécanicienne :

Pour l'OM :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 57 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,46, \text{ soit } 1 \text{ mécanicienne}$$

Pour le sélectif :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 37 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,30, \text{ soit } 0 \text{ mécanicienne}$$

Pour le déchet vert :

$$\frac{0,8 \text{ mécanicienne} \times 5 \text{ salariés}}{99 \text{ salariés}} = 0,04, \text{ soit } 0 \text{ mécanicienne}$$

Si la règle de l'arrondi ne permet pas d'affecter tous les salariés, les salariés seront alors affectés en appliquant la règle de la plus forte proportionnelle.

Pour le secrétaire : nous n'avons personne à affecter. Le secrétaire reste chez l'ancien titulaire du marché.

La quatrième étape consiste à identifier nominativement les salariés que l'on transfère par lot :

Les salariés sont répartis, sous la responsabilité de l'ancien titulaire du marché, en fonction de leur temps d'affectation à chacune des activités.

L'affectation s'effectue par ordre décroissant du temps moyen annuel consacré à chacune des activités.

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 27 JUIN 2012
DU SNAD DES AVENANTS N° 29 ET N° 34 À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1250996M
IDCC : 2149

Syndicat national des activités du déchet
33, rue de Naples
75008 Paris

Paris, le 27 juin 2012.

Madame, Monsieur,

Par la présente, le syndicat national des activités du déchet situé 33, rue de Naples, 75008 Paris, dénonce les accords collectifs suivants :

- l'avenant n° 29 du 23 juin 2009, relatif aux programmes de formation initiale et continue des conducteurs affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes ;
- l'avenant n° 34 du 25 février 2011, relatif à la labellisation des établissements qui dispensent la formation initiale et continue des conducteurs affectés à la conduite d'un véhicule de plus de 3,5 tonnes.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail, les partenaires sociaux engageront une nouvelle négociation dans les meilleurs délais et, en tout état de cause, avant l'expiration d'un délai de 3 mois en vue de la signature d'un accord de substitution répondant aux besoins de la branche.

Ce courrier est adressé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche des activités du déchet.

Il fera également l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Pour le SNAD.

Brochure n° 3145

Convention collective nationale
IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS
INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES

AVENANT N° 54 DU 3 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2012
NOR : ASET1250982M
IDCC : 915

Entre :
L'UPEMEIC ;
La CEA ;
Le GEEXI ;
La FSE,
D'une part, et
La CFDT,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1^{er} janvier 2012 :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 10,75 € ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,82 €.

La grille des salaires s'établit comme suit sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

(En euros.)

COEFFICIENT	GRILLE DE SALAIRES indexée (*)	SALAIRE MINIMUM hors prime d'ancienneté (au 1 ^{er} janvier 2012)
115	1 148	1 399
120	1 172	1 399
130	1 220	1 399

COEFFICIENT	GRILLE DE SALAIRES indexée (*)	SALAIRE MINIMUM hors prime d'ancienneté (au 1 ^{er} janvier 2012)
140	1 268	1 399
150	1 317	1 399
155	1 341	1 399
160	1 365	1 399
170	1 413	1 413
185	1 485	1 485
240	1 751	1 751
(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, (art. 21 de la convention).		

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 3 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145

Convention collective nationale
IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS
INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES

AVENANT N° 55 DU 3 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2012

NOR : ASET1250983M
IDCC : 915

Entre :
L'UPEMEIC ;
La CEA ;
Le GEEXI ;
La FSE,
D'une part, et
La CFDT,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1^{er} janvier 2012 :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 6,41 € ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,16 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	GRILLE DES SALAIRES indexée	SALAIRE MINIMUM hors prime d'ancienneté (au 1 ^{er} janvier 2012)
200	1 283	1 399
240	1 449	1 449
330	1 824	1 824

COEFFICIENT	GRILLE DES SALAIRES indexée	SALAIRE MINIMUM hors prime d'ancienneté (au 1 ^{er} janvier 2012)
400	2 115	2 115
430	2 240	2 240

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 3 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3171

Convention collective nationale
IDCC : 715. – INSTRUMENTS À ÉCRIRE
ET INDUSTRIES CONNEXES

AVENANT N° 39 DU 26 AVRIL 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250991M
IDCC : 715

Entre :

Le SGIEIC,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CFE-CGC chimie ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO papier-carton,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 38 du 2 février 2011.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

En outre, elles réaffirment leur volonté d'inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au rang des principes conventionnels fondamentaux et d'œuvrer pour son respect.

Article 1^{er}

Minima conventionnels

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimum conventionnel (au 1 ^{er} mai 2012)	SALAIRE MENSUEL minimum conventionnel (au 1 ^{er} octobre 2012)
1 000	1 400	1 400
1 020	1 419	1 424
1 040	1 465	1 470
1 060	1 516	1 521
1 080	1 569	1 574
1 100	1 620	1 625
1 125	1 698	1 704
1 150	1 811	1 817
1 175	1 921	1 927
1 200	2 033	2 040
1 225	2 140	2 147
1 250	2 251	2 259
1 300	2 389	2 397
1 350	2 813	2 813
1 500	3 286	3 297
1 700	4 163	4 176
1 900	5 036	5 053
2 200	6 351	6 372

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit :

- 7,37 € à compter du 1^{er} mai 2012 ;
- 7,40 € à compter du 1^{er} octobre 2012.

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit :

- 11,06 € à compter du 1^{er} mai 2012 ;
- 11,09 € à compter du 1^{er} octobre 2012.

Article 2

Salaires minima garantis des salariés cadres

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient ⁽¹⁾. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 2 813 € un minimum annuel garanti de 36 372 € bruts toutes primes comprises.

Le présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2012. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

Article 3

Durée et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 26 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

(1) Exemple : pour un coefficient 1300 bénéficiant de bonus dont la périodicité de versement est trimestrielle, le salaire minimal mensuel garanti est de 2 150 € puis 2 157,30 €. A cela s'ajoute une garantie annuelle de rémunération égale à 28 668 € puis 28 664 €.

Brochure n° 3157

Convention collective nationale

**IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 25 AVRIL 2012

RELATIF À L'AFFECTATION DES FONDS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1250992M

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions et modalités de prises en charge par l'OPCA de la maroquinerie, l'OPCALIA.

Considérant l'article 17 de l'accord sur la formation professionnelle en maroquinerie du 22 décembre 2011 ;

Considérant les dispositions de la loi du 4 mai 2004, modifiant l'article L. 6332-16 du code du travail, et de l'article R. 6332-78 du code du travail ;

Considérant la nécessité d'assurer aux centres de formation d'apprentis de la profession les moyens propres à répondre à cet objectif,

Les parties signataires décident :

I. – De poursuivre l'effort de développement de l'apprentissage dans les industries de la maroquinerie.

II. – D'affecter aux centres de formation d'apprentis suivants :

- école Grégoire-Ferrandi, 28, rue de l'Abbé-Grégoire, 75006 Paris, un montant de 400 000 € ;
- CFA de Montbéliard, rue des Frères-Lumière, 25200 Bethoncourt, un montant de 10 000 € ;
- CFA en 49 de Narcé, route de Narcé, CS 50015, 49605 Brain-sur-l'Authion, un montant de 15 600 €.

Ces montants seront prélevés sur la collecte de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises des secteurs de la maroquinerie, cette collecte étant effectuée au 28 février 2012 sur la base de la masse salariale 2011.

Cette affectation correspond au respect de la limite de 30 % du fonds de professionnalisation.

III. – Que les centres de formation d'apprentis, destinataires des fonds, présenteront au conseil d'administration d'OPCALIA – ou de l'instance paritaire chargée par ledit conseil d'examiner cette question – les justificatifs suivants :

- objectifs poursuivis ;
- effectifs concernés par niveau et par diplôme ;
- montant des frais de fonctionnement ;
- état des ressources de financement ;

– délibération du conseil d'administration paritaire du CFA pour les demandes supérieures à 50 K€.

La section professionnelle paritaire de la maroquinerie sera chargée du suivi des présentes dispositions et de leur exécution.

IV. – De conclure le présent accord pour une durée déterminée de 1 an.

Fait à Paris, le 25 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFM.

Syndicats de salariés :

FNAACFE-CGC ;

FS CFDT ;

FTHC CGT ;

CMTE CFTC ;

FNP FO.

Brochure n° 3344

Convention collective

IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

ACCORD DU 4 MAI 2012
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ET AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1250994M

IDCC : 2630

PRÉAMBULE

Au-delà de la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Dans ce cadre, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre dès que possible toute mesure visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Article 1^{er}

Taux garantis annuels à compter de l'année 2012

En application de l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2012, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2012

En application de l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

A compter du 1^{er} mars 2012, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 4,69 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 3

Il est convenu que, sur demande d'une des parties signataires, une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.

Article 4

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

Fait à Marseille, le 4 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Provence.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels (TGA) à compter de l'année 2012

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TGA (base 35 heures)
I	140	16 880
	145	16 895
	155	16 906
II	170	16 915
	180	16 928
	190	17 021
III	215	17 626
	225	18 209
	240	19 669
IV	255	20 106
	270	21 182
	285	22 455
V	305	23 427
	335	25 749
	365	28 071
	395	30 373

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) au 1^{er} mars 2012

Valeur du point : 4,69 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT maîtrise atelier
I	140	842,38	842,38	
	145	846,95	846,95	
	155	851,53	851,53	
II	170	856,09	856,09	
	180		860,66	
	190	935,66	891,10	
III	215	1 058,77	1 008,35	1 078,93
	225		1 055,25	
	240	1 181,88	1 125,60	1 204,39
IV	255	1 255,75	1 195,95	1 279,67
	270	1 329,62	1 266,30	
	285	1 403,48	1 336,65	1 430,22
V	305		1 430,45	1 530,58
	335		1 571,15	1 681,13
	365		1 711,85	1 831,68
	395		1 852,55	1 982,23

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)
(1^{er} octobre 1984)**

(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

ACCORD DU 31 MAI 2012

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES
GARANTIES ANNUELLES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1250987M
IDCC : 1315

Entre :

La CIMC,

D'une part, et

La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

La CFTC Haute-Marne et Meuse ;

La CGT Haute-Marne et Meuse ;

La CFDT Haute-Marne et Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations effectives garanties annuelles fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée, indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérarchiques résultant des articles 208 et 208 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective qui sert à la fois de garantie mensuelle de rémunération et de base de calcul pour les primes d'ancienneté.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Ce barème fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Bénéficient de la rémunération effective garantie annuelle les salariés relevant de l'avenant « Mensuels ».

La rémunération effective garantie ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la Haute-Marne et la Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 214, 215 et 221 de l'avenant « Mensuels » précité pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les barèmes ci-dessous fixant les garanties annuelles de rémunération correspondant à une durée mensuelle de travail effectif de 151,66 heures, ces valeurs, en cas de durée de travail effectif différente, seront adaptées proportionnellement à la durée de travail effectivement pratiqué.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de rémunérations annuelles minimales, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la rémunération effective garantie annuelle applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Dans le cadre de la révision de la convention collective dont les travaux sont en cours, il est prévu d'exclure les primes conditionnées uniquement à l'assiduité du salarié de l'assiette de vérification des rémunérations effectives garanties annuelles. Cette modification n'entrera en vigueur que si la procédure de révision conventionnelle aboutit à la signature d'un avenant de révision portant sur ce point.

Il est convenu que si, au cours de l'année 2012, la rémunération effective garantie annuelle du coefficient 140 devenait inférieure au Smic les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles. A défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties est fixé sur la base de 151,66 heures mensuelles pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le calcul des rémunérations effectives garanties applicables à partir de l'année 2012 se fera sur les bases suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION EFFECTIVE garantie annuelle
I	1	140	16 951
	2	145	17 032
	3	155	17 083
II	1	170	17 258
	2	180	17 288
	3	190	17 508
III	1	215	17 774
	2	225	18 083
	3	240	19 063
IV	1	255	19 692
	2	270	20 507
	3	285	21 462
V	1	305	23 582
	2	335	25 673
	3	365	27 509
	3	395	29 814

Article 3

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 31 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Marne et Meuse)**

(1^{er} octobre 1984)

(Etendue par arrêté du 27 juin 1985,
Journal officiel du 5 juillet 1985)

ACCORD DU 31 MAI 2012

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

NOR : ASET1250988M

IDCC : 1315

Entre :

La CIMC,

D'une part, et

La CFE-CGC Haute-Marne et Meuse ;

La CFTC Haute-Marne et Meuse ;

La CGT Haute-Marne et Meuse ;

La CFDT Haute-Marne et Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée.

Article 2

La valeur du point servant à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques est fixée, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, à 5 € au 1^{er} juillet 2012.

La valeur du point étant fixée pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, les RMH devront être adaptées à l'horaire de travail effectif, et de ce fait subir des majorations ou minorations en cas d'horaires différents.

Article 3

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} juillet 2012.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise d'atelier, cette majoration est portée à 7 %.

Article 4

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 31 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 1539. – **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE,
ET DE LIBRAIRIE**

AVENANT DU 29 MAI 2012

À L'ACCORD DU 22 FÉVRIER 2006 RELATIF À LA PRISE EN CHARGE
DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

NOR : ASET1250993M
IDCC : 1539

Entre :

La FEB,

D'une part, et

La CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 2 relatif à la définition des moyens de financement :

« Il est institué une contribution relative à la prise en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés pour la négociation et l'application de la convention collective.

Cette contribution, assise sur la masse salariale brute des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, est entièrement à la charge des employeurs.

Le montant de la contribution est fixé à 0,05 % de la masse salariale brute, sans pouvoir être inférieur à 25 € par entreprise et par an, quel que soit l'effectif sur l'année. »

Est remplacé par :

« Il est institué une contribution relative à la prise en charge des frais supportés par les fédérations et syndicats d'employeurs et de salariés pour la négociation et l'application de la convention collective.

Cette contribution, assise sur la masse salariale brute des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, est entièrement à la charge des employeurs.

Le montant de la contribution est fixé à 0,05 % de la masse salariale brute, sans pouvoir être inférieur à 40 € par entreprise et par an, quel que soit l'effectif sur l'année. »

Cet avenant est applicable dès le premier jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 29 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

AVENANT DU 9 FÉVRIER 2012
À L'ACCORD DU 24 OCTOBRE 2007 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1250964M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Le présent avenant est établi en application de l'article 8 du protocole d'accord de révision des dispositions de prévoyance du 24 octobre 2007, pour préciser les modalités de suivi du contrat de prévoyance garantissant le régime de prévoyance des personnels des établissements portuaires par l'UPF et ses adhérents auprès de l'URRPIMMEC.

Article unique

Commission consultative de suivi

1. Composition

La commission consultative de suivi du régime de prévoyance est constituée des membres des deux collèges suivants :

- un collège salariés comprenant trois représentants titulaires et trois représentants suppléants, élus par le collège des cotisants au régime de prévoyance au scrutin de liste majoritaire, chaque organisation syndicale représentative signataire du protocole d'accord du 24 octobre 2007 pouvant présenter une liste ;
- un collège employeurs composé du même nombre total de représentants.

La commission consultative de suivi élit, en alternance, et pour une durée de 1 an, un président et un vice-président, obligatoirement choisis parmi les membres appartenant à des collèges différents.

La durée du mandat des membres de la commission consultative de suivi est de 4 ans. Le mandat des membres sortants peut être renouvelé.

Les fonctions de membres de la commission consultative de suivi sont gratuites. Toutefois, des indemnités pour frais de déplacement peuvent être allouées.

2. Rôle

La commission consultative de suivi a compétence pour examiner toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance, et plus précisément :

- application du régime de prévoyance ;
- examen des litiges éventuels résultant de cette application, conciliation ;

- examen des comptes annuels ;
- examen des propositions d’ajustements et d’améliorations du régime : garanties, fonctionnement.

La commission de suivi rendra compte de ses travaux à la commission paritaire prévoyance de la convention collective, qui statuera en dernier ressort sur l’approbation des comptes et les ajustements éventuels du régime.

3. Réunions

La commission consultative de suivi se réunit au moins une fois par an. Elle peut être réunie en cas de besoin à la demande de l’un ou l’autre des collèges. Les convocations sont adressées au moins 15 jours à l’avance et sont accompagnées des documents de gestion liés à l’ordre du jour.

Fait à Paris, le 9 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UPF.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;

FEETS FO.

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 44 DU 25 MAI 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS ET À LA DURÉE DU TRAVAIL
NOR : ASET1250981M
IDCC : 1501

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier les minima conventionnels.

Ils ont également convenu d'aborder certaines questions relatives à la durée du travail afin de mieux répondre aux besoins de la collectivité des salariés et des entreprises tout en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargie au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993), modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2

Salaires minima par niveau

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier sur les salaires minima.

Les parties signataires conviennent, d'une part, d'appliquer la nouvelle grille des minima à compter du 1^{er} avril 2012, d'autre part, de ne pas subordonner l'application de ces nouveaux minima à l'extension du présent avenant, même si le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sera sollicité à ce titre.

A compter du 1^{er} avril 2012, les dispositions du paragraphe 2 de l'article 44 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Salaires minima garantis », qui comprend la grille des taux horaires minima garantis révisée en dernier lieu par l'avenant n° 43 du 24 janvier 2011 (étendu par arrêté du 26 avril 2011, *Journal officiel* du 3 mai 2011), sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 44

Salaires minima par niveau

2. Salaires minima garantis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE MINIMUM BRUT (au 1 ^{er} avril 2012)
I	1	9,22
	2	9,25
II	1	9,49
	2	9,50
	3	9,57
III	1	9,67
	2	9,73
	3	10,66
IV	1	11,38
	2	11,66
	3	12,20
	4	13,26
RÉMUNÉRATION MINIMALE ANNUELLE BRUTE tous éléments de salaire confondus		
V	1	33 500
	2	37 340
	3	61 200

Les présents salaires minima garantis sont renégociés annuellement. »

Article 3

Clause de rendez-vous

Dans l'hypothèse d'une revalorisation du Smic au 1^{er} juillet, les parties signataires conviennent de se revoir courant septembre pour analyser l'incidence, sur les minima conventionnels, de cette revalorisation.

Article 4

Cadre autonome régi par un forfait jours

Afin de tenir compte des évolutions intervenues, notamment sur le plan législatif, les parties signataires ont souhaité compléter les dispositions conventionnelles relatives au forfait jours mises en place par l'avenant n° 25 du 15 avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Les dispositions de l'article 33.5.2 de la convention collective nationale de la restauration rapide intitulé « Cadres jouissant d'une grande indépendance dans l'organisation et l'exercice de leur mission » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 33.5.2

Cadre autonome régi par un forfait jours

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, une convention de forfait en jours sur l'année peut être conclue avec les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Il s'agit notamment :

- des cadres exerçant une mission de supervision d'activités dans une zone géographique ;
- des cadres fonctionnels ou opérationnels de services centraux ;
- des cadres assurant la direction d'un établissement de restauration.

Ils relèvent nécessairement a minima de la catégorie cadres, niveau V, échelon 1, de la grille de classifications de la convention collective nationale de la restauration rapide. En toute hypothèse, leur rémunération annuelle, tous éléments de salaire confondus, ne peut être inférieure au minimum conventionnel défini pour le niveau V, échelon 1.

La mise en place du forfait ne peut être réalisée qu'avec l'accord écrit du salarié et donne lieu à l'établissement d'une convention individuelle de forfait dans laquelle seront notamment précisés :

- le nombre de jours à travailler par année dans le cadre du forfait jours ;
- l'engagement du cadre autonome d'organiser son temps de travail dans le respect des règles en vigueur s'agissant particulièrement de la durée du travail et du repos quotidien et hebdomadaire ;
- l'engagement du cadre autonome d'établir un planning prévisionnel de son emploi du temps et de tenir le décompte de son temps de travail ;
- le montant de la rémunération annuelle brute forfaitaire allouée au cadre autonome ;
- la tenue d'un entretien annuel de suivi.

Une fois déduits les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés payés auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos liés au forfait, le nombre de jours travaillés ne peut excéder pour 1 année civile complète de travail 218 jours. La journée de solidarité est incluse dans ce forfait.

Ce nombre de jours est applicable aux salariés ayant acquis la totalité de leur droit à congés payés. Pour les salariés ne bénéficiant pas de la totalité de leur droit, le nombre de jours travaillés est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Conformément à l'article L. 3121-45 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Dans ce cas, un accord spécifique de dépassement du forfait, conclu exclusivement pour l'année en cours, doit être établi par écrit entre l'employeur et le salarié. Il doit prévoir le nombre de jours supplémentaires travaillés et déterminer le montant de la rémunération supplémentaire correspondante qui sera versée au salarié.

A défaut, cette rémunération bénéficie d'une majoration de 10 %.

Afin de préserver la santé et le droit au repos des cadres autonomes régis par un forfait jours et d'organiser raisonnablement leur charge de travail, le nombre de jours de repos auxquels chaque intéressé peut renoncer ne peut le conduire à travailler effectivement au-delà de 235 jours sur une année.

Si un accord collectif d'entreprise ou d'établissement prévoit la mise en place et les conditions d'alimentation d'un compte épargne-temps, le cadre autonome régi par un forfait jours peut notamment affecter des jours de repos liés au forfait jours, conformément aux dispositions de cet accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Le temps de travail des cadres au forfait peut être réparti sur tous les jours de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de repos liés au forfait.

Le cadre autonome est responsable de la répartition de son temps de travail et se doit d'organiser son activité en tenant compte des besoins de l'entreprise et en se conformant aux présentes dispositions.

Le cadre au forfait jours dispose au minimum d'un repos quotidien consécutif de 11 heures porté à 12 heures consécutives s'il quitte son poste de travail après minuit à Paris et en région parisienne et après 22 heures en province.

Il bénéficie également d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs ou non, avec un minimum de 35 heures consécutives, conformément aux dispositions de l'article 34 de la convention collective.

L'amplitude quotidienne de travail ne peut pas être supérieure à 13 heures. Néanmoins, pour répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise liées à un surcroît d'activité, le cadre autonome peut organiser de manière exceptionnelle son travail avec une amplitude supérieure. L'amplitude moyenne de la journée de travail ne peut excéder 13 heures sur la semaine considérée.

La durée de travail du cadre au forfait jours ne peut dépasser 12 heures par jour et 48 heures par semaine.

Le cadre autonome établit pour chaque mois un document précisant à titre prévisionnel les jours de travail à réaliser et les jours de repos en les qualifiant de repos hebdomadaire, congés payés, jours fériés chômés ou jours de repos liés au forfait.

Cette organisation prévisionnelle est soumise pour avis au responsable hiérarchique qui fait part au cadre autonome de ses éventuelles observations.

Cette organisation prévisionnelle est susceptible d'évoluer au regard des nécessités inhérentes à l'exploitation de l'activité de l'entreprise.

Outre la répartition de la charge de travail, l'organisation prévisionnelle doit permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle.

Afin de permettre un suivi régulier de l'organisation de son temps de travail, le cadre autonome doit communiquer à la fin de chaque mois à sa hiérarchie le planning de travail qu'il a suivi au titre du mois considéré en distinguant les jours de repos hebdomadaire, les congés payés, les jours fériés chômés et les jours de repos liés au forfait.

Afin que le cadre autonome puisse répartir dans les meilleures conditions, et au plus tôt, sa charge de travail sur l'année et dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est organisé avec sa hiérarchie un point semestriel.

La hiérarchie veillera, lors de ce suivi, aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées maximales de travail, des amplitudes journalières et hebdomadaires et des durées minimales de repos.

Un document annuel de contrôle faisant apparaître le nombre de jours travaillés et le nombre de jours de repos est établi.

Un entretien annuel est organisé entre le cadre autonome et son supérieur hiérarchique. L'entretien aborde :

- la charge de travail du salarié ;
- le respect des durées maximales de travail et d'amplitude ;
- le respect des durées minimales de repos (y compris les congés payés) ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié. »

Article 5

Temps partiel

Dans une activité où les habitudes de consommation des clients ne génèrent que quelques heures d'activité importante chaque jour, principalement deux périodes de forte affluence de 2 heures, et parfois moins, au moment du déjeuner et du dîner, le recours au temps partiel est une nécessité pour les entreprises.

Cette forme de travail doit toutefois être compatible avec les aspirations éventuelles du salarié et aller dans le sens d'une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle lui permettant notamment de mieux choisir ses horaires et leur répartition afin d'occuper éventuellement un second emploi ou de se livrer à des activités personnelles.

Conscientes des particularités liées à ce mode de fonctionnement et soucieuses de concilier les réalités économiques et les aspirations des salariés, les parties signataires conviennent d'inscrire ces principes dans un cadre bien défini et spécifique à l'activité de la restauration rapide.

Afin de répondre à la demande de certains salariés à temps partiel d'avoir une durée de travail supérieure, tout en tenant compte des besoins de fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent d'augmenter la durée contractuelle de travail minimale des salariés à temps partiel tout en restreignant les seuils des plages de planification possible.

Les parties rappellent qu'en vertu de l'article 7 c de l'avenant n° 24 l'employeur s'engage à favoriser, si l'activité le permet, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'un second emploi chez un autre employeur. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ce second emploi, pour l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, avec l'accord du salarié, du second employeur afin de coordonner autant que possible les horaires, les jours de repos et de congés.

A cet égard, l'employeur veille au respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail. Il en informe le salarié. Il est de la responsabilité du salarié d'informer et de certifier à l'employeur que les conditions de travail résultant de ce cumul d'emplois répondent pleinement à ces dispositions lors de la conclusion comme de l'exécution du contrat de travail.

Article 5.1

Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel

A compter du 1^{er} octobre 2012, les parties signataires conviennent de porter la durée minimale de travail des salariés à temps partiel à 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou 95 heures 16 minutes pour un contrat mensuel, sauf demande expresse du salarié ou disposition légale.

En conséquence, les dispositions de l'article 4.4 de l'avenant n° 24 sont modifiées comme suit.

« Article 4.4

Durée contractuelle de travail

A compter du 1^{er} octobre 2012, sauf demande expresse du salarié lors de la conclusion ou l'exécution du contrat ou disposition légale, le contrat à temps partiel ne peut prévoir une durée de travail inférieure à 22 heures pour un contrat hebdomadaire ou 95 heures 16 minutes pour un contrat mensuel.

La limite des heures contractuelles s'entend heures complémentaires non comprises.

La mise en œuvre fait préalablement l'objet d'un avenant au contrat de travail précisant la nouvelle durée du travail et les nouvelles plages de planification possible prévues à l'article 4.5 de l'avenant n° 24.

Par ailleurs, l'employeur veille à ce que le salarié bénéficie des prestations en nature de la sécurité sociale soit du fait de la durée du travail prévue à son contrat, soit du fait de sa situation personnelle.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié informe l'employeur de sa situation au regard de la sécurité sociale.

Il lui incombe, en outre, de faire connaître tout changement dans sa situation lui retirant le bénéfice de cette garantie. Dans ce cas, l'employeur est tenu, sauf demande expresse du salarié, de porter la durée contractuelle de travail au minimum requis pour lui assurer le bénéfice des prestations en nature de la sécurité sociale, sous réserve, le cas échéant, de redéfinir les périodes de planification possible mentionnées à l'article 4.5 de l'avenant n° 24. »

Article 5.2

Plages de planification

Les parties signataires conviennent de modifier les alinéas 3 et 4 de l'article 4.5 de l'avenant n° 24 intitulé « Périodes à l'intérieur desquelles les horaires de travail peuvent être planifiés » comme suit :

« Les plages de planification possible sont exprimées en tranches horaires, continues ou discontinues, sur chacun des jours de la semaine susceptibles d'être travaillés, dans le respect des jours de repos prévus à l'article 34 de la convention collective.

Le total des heures composant ces plages ne peut excéder un double seuil, hebdomadaire et journalier, fixé comme suit :

- seuil hebdomadaire : durée hebdomadaire de travail × 3, plafonnée à 75 heures ;
- seuil journalier : 12 heures. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 5.3

Heures complémentaires

Les parties signataires conviennent de porter le quota d'heures complémentaires à 33 % de la durée de travail prévue au contrat.

Les sept premiers alinéas de l'article 4.11 de l'avenant n° 24 intitulé « Heures complémentaires » sont abrogés et remplacés comme suit :

« Article 4.11

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail.

Les heures complémentaires sont payées au taux légal en vigueur et apparaissent distinctement sur le bulletin de paie.

La faculté de recourir ou pas aux heures complémentaires ou d'y recourir en partie seulement dans les limites indiquées ci-après est librement négociée par les parties au contrat au moment de l'embauche ou lors de la signature d'un avenant au contrat.

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée de travail prévue au contrat, sous réserve que le contrat ou un avenant ultérieur prévoit expressément cette faculté. En aucun cas les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une convention de forfait dans le contrat de travail.

Cette proportion de 33 % s'apprécie par rapport à la durée contractuelle de travail sur la semaine ou le mois en fonction de la nature du contrat (hebdomadaire ou mensuel).

Lorsque le contrat de travail prévoit le recours aux heures complémentaires, le salarié pourra demander à l'employeur de suspendre ou limiter leur utilisation par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge et moyennant un préavis de 15 jours à compter de la date de présentation du courrier. Celui-ci devra préciser la date d'effet, ou la période fixée de date à date, pendant laquelle le salarié souhaite ne pas effectuer des heures complémentaires ou en réduire le volume. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Le quota d'heures complémentaires repris à l'article 4.13 de l'avenant n° 24, paragraphes *a* et *b*, est modifié en conséquence.

Article 5.4

Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel

Les parties signataires conviennent de revaloriser la prime de coupure et de porter sa valeur, à compter du 1^{er} juillet 2012, à 50 % du minimum garanti (MG), soit, à la date du présent avenant, 1,72 € par coupure supérieure à 2 heures et, à compter du 1^{er} janvier 2013, à 50 % du minimum garanti, sans pouvoir être inférieure à 2 € par coupure supérieure à 2 heures.

Les dispositions de l'alinéa 2, point 3, de l'article 5 de l'avenant n° 24, intitulé « Modalités de mise en pratique des horaires à temps partiel », sont modifiées comme suit :

« A compter du 1^{er} juillet 2012, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 50 % du minimum garanti (MG). Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul.

A compter du 1^{er} janvier 2013, pour chaque interruption de plus de 2 heures, il est versé au salarié une prime équivalant à 50 % du minimum garanti (MG), sans pouvoir être inférieure à 2 €. Cette prime suivra l'évolution du minimum garanti qui sert de base à son calcul. »

Les autres alinéas demeurent inchangés.

Article 6

Développement de la formation professionnelle

Article 6.1

Droit individuel à la formation (DIF)

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'assurer l'égalité d'accès aux possibilités de formation, de promotion et d'évolution de carrière des salariés à temps partiel.

Les parties conviennent d'intégrer, après le deuxième alinéa de l'article 6.2.1 « Bénéficiaires » de l'accord de branche du 22 décembre 2004 sur la formation professionnelle dans la restauration rapide le paragraphe suivant :

« A compter du 1^{er} janvier 2014, les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel, dont la durée du travail est au moins égale à 80 % d'un temps plein et justifiant de 1 an d'ancienneté

dans l'entreprise qui les emploie, bénéficient du droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle de prorata. »

Les parties conviennent d'intégrer un dernier alinéa au sein de l'article 6.2.2.1 « Principe » de l'accord de branche du 22 décembre 2004 sur la formation professionnelle dans la restauration rapide.

« A compter du 1^{er} janvier 2013, pour une meilleure gestion du DIF, les parties signataires conviennent qu'il sera fait mention sur le bulletin de paie de janvier des droits acquis à la fin de chaque année. »

Article 6.2

Certificat d'aptitude

Pour faciliter le développement du certificat d'aptitude et ainsi l'évolution des salariés du niveau I, justifiant d'une ancienneté de 2 ans, les partenaires sociaux s'engagent à mettre au point, au niveau de la branche, un formulaire de tests dont les thèmes ont été définis dans l'avenant n° 28 du 14 juin 2000 et conviennent de la mise en place d'un groupe de travail paritaire courant 2012.

Article 7

Egalité hommes-femmes

Les parties signataires conviennent d'ouvrir, courant 2012, une négociation sur l'égalité hommes-femmes sur la base de l'examen de la situation comparée entre les hommes et les femmes réalisée à partir des indicateurs pertinents retenus dans le cadre du rapport annuel de branche.

Cette analyse portera notamment sur :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail et de rémunération ;
- l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

Article 8

Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Par exception, les dispositions relatives à la grille des minima entrent en vigueur dès le 1^{er} avril 2012, celles relatives à la prime de coupure entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2012 et celles relatives à la durée minimale contractuelle de travail des salariés à temps partiel entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2012.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective.

Fait à Paris, le 25 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNARR.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT DU 19 JUIN 2012
RELATIF À LA MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION D 23
NOR : ASET1250965M

Entre :

La CGPME ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'UGICT CGT ;

L'UGICA CFTC ;

L'UCIC CFDT ;

L'UCI CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération D 23 intitulée « Modalités d'affiliation des personnels intermittents des professions du spectacle » est modifiée comme suit :

Dans les quatrième et dernier alinéas, la dénomination « Institution de retraite des cadres de la presse et du spectacle (IRCPS) » est remplacée par la dénomination « Audiens retraite AGIRC. »

Fait à Paris, le 19 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT DU 19 JUIN 2012
RELATIF À LA MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION 11 B
NOR : ASET1250967M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La délibération 11 B intitulée « Modalités d'affiliation particulières de certaines catégories de salariés » est modifiée comme suit :

Dans le premier alinéa du chapitre V relatif aux interprètes de conférences, la dénomination « IRPS (Institution de retraite de la presse et du spectacle) » est remplacée par la dénomination « Audiens retraite ARRCO ».

Fait à Paris, le 19 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel
RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendu par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 118 DU 19 JUIN 2012
RELATIF À L'ANNEXE C DE L'ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 1961

NOR : ASET1250966M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFE-CGC ;

La CFTC ;

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe C à l'accord du 8 décembre 1961 est modifiée comme suit :

Le paragraphe 1, intitulé : « Compétences catégorielles », est modifié comme suit :

Dans les troisième et douzième alinéas, la dénomination « IRPS (institution de retraite de la presse et du spectacle) » est remplacée par la dénomination « Audiens retraite ARRCO ».

Dans le paragraphe 2, intitulé : « Compétences territoriales », le renvoi (1), au niveau du titre, est complété comme suit :

« La compétence de la CREPA-REP est étendue, au 1^{er} janvier 2013, aux salariés des cabinets d'avocats dans les DOM. »

Article 2

Aucun accord de branche ou d'entreprise ne peut déroger aux dispositions du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 218. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)

ACCORD DU 18 AVRIL 2012

RELATIF AUX PERSONNELS

(MAYOTTE)

NOR : ASET1250989M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNADEOS CFTC ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La COFICT CGT ;

Le SNPDOS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties signataires décident que l'ensemble des dispositions des conventions collectives du régime général s'appliquent aux salariés de la caisse de sécurité sociale et de l'établissement des allocations familiales de Mayotte, à compter du 1^{er} juillet 2012.

Dans la mesure où le texte conventionnel instaurant la majoration DOM a un champ d'application limité aux départements de la Martinique, de la Guadeloupe, de la Guyane et de La Réunion, les parties signataires décident d'étendre ce champ à Mayotte et de se retrouver le 25 septembre 2012 pour négocier les conditions et le calendrier de mise en œuvre de la majoration DOM à Mayotte.

D'ores et déjà, une augmentation de 5 %, à titre d'à-valoir sur cette majoration, sera versée aux personnels concernés au 1^{er} juillet 2012.

Article 2

L'application des dispositions ci-dessus implique la mise en œuvre, à compter du 1^{er} juillet 2012, à la caisse de sécurité sociale de Mayotte, de la classification et du système de rémunération applicables dans le régime général.

Les opérations de transposition des salariés en place se réalisent au regard de leur situation au 30 juin 2012 et s'établissent comme suit :

- attribution de deux points par année d'ancienneté, décomptée selon les dispositions conventionnelles, du salarié dans l'institution ;
- si la rémunération antérieure du salarié correspondant à son coefficient développé (coefficient + échelons + points de degrés ou de compétences + 5 points visés à l'article 5 ci-dessous) est supérieure à celle résultant du coefficient de qualification majoré des points attribués au titre du tître précédent, le différentiel constaté est affecté sur le développement professionnel par attribution du nombre de points de compétence correspondant ;
- dans l'hypothèse où, à l'issue de ces opérations, un dépassement de la plage d'évolution salariale serait constaté, le différentiel serait attribué sous la forme d'une prime en euros, résorbable par tous mouvements de salaire, hormis la prime de résultat.

Article 3

Un avenant à l'accord d'intéressement national sera négocié en juin 2012, afin de permettre aux salariés de Mayotte de bénéficier d'une formule d'intéressement.

Au titre de 2012, une prime de compensation, dont le montant, exprimé en net, correspond à la moyenne des montants de l'intéressement des organismes d'outre-mer du régime général, sera versée aux salariés de Mayotte ; elle sera soumise aux mêmes conditions de versement que la prime d'intéressement servie au personnel des organismes du régime général.

Les sommes perçues au titre du présent article ne se cumuleront pas avec celles versées en application d'avantages ayant le même objet, seule la somme la plus favorable devant être retenue.

Article 4

L'employeur s'engage à effectuer les démarches nécessaires auprès des instances de retraite complémentaire pour permettre la mise en place d'un régime de retraite complémentaire, y compris au titre de la période antérieure à l'application des conventions collectives aux organismes de Mayotte.

Article 5

Si l'accord sur la rémunération des personnels du régime général du 15 mars 2012 est agréé, les salariés de Mayotte bénéficieront de 5 points à compter du 1^{er} mai 2012.

Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales.

Il s'applique sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle.

Il ne constitue en aucun cas un engagement unilatéral de l'employeur.

Fait à Paris, le 18 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 5 DU 9 MAI 2012
RELATIF AUX EMPLOIS SPÉCIFIQUES D'ACTIVITÉS DE PRESTATIONS LOGISTIQUES

NOR : ASET1250984M
IDCC : 16

PRÉAMBULE

Depuis l'entrée en vigueur, en février 2005, du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs travaux afin de l'enrichir et d'en renforcer les spécificités.

Dans le cadre de ces travaux, ils ont considéré indispensable de compléter la nomenclature des emplois spécifiques annexée audit accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions préliminaires

Les dispositions du présent accord constituent une nouvelle étape du processus d'enrichissement du protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques (ci-dessous : protocole « prestations logistiques »).

Article 2

Définition des emplois spécifiques

Les sept emplois spécifiques complémentaires des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques figurent dans l'annexe I au présent protocole d'accord.

Ces définitions d'emploi feront partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » lorsque le présent protocole d'accord entrera en application le 9 mai 2012.

Article 3

Classement des emplois spécifiques

Le classement des emplois spécifiques annexés au présent protocole d'accord des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques s'opérera dans le respect des coefficients hiérarchiques des conventions collectives nationales annexes (CCNA 1 à CCNA 4) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Ce classement fera partie intégrante des dispositions du protocole « prestations logistiques » et s'appliquera lorsque le présent protocole d'accord entrera en application.

Article 4

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter du 9 mai 2012.

Article 5

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UNOSTRA ;
TLF ;
FEDIMAG.

Syndicats de salariés :

FNCR ;
FGTE CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
UNCP FO ;
FGT CFTC.

ANNEXE I

NOMENCLATURE DES EMPLOIS COMPLÉMENTAIRES

Manutentionnaire logistique (1) :

- assure les tâches de manutention de marchandises, de produits ou d’emballage ainsi que de filmage, d’étiquetage, de chargement et de déchargement manuels de marchandises (en vrac ou en palettes) ;
- renseigne les documents utiles et participe aux inventaires.

Agent logistique (2) :

- réalise l’ensemble des tâches incombant au manutentionnaire ;
- identifie, étiquette et éclate les marchandises et les contrôle quantitativement et qualitativement ;
- sait prendre les réserves nécessaires ;
- renseigne les documents administratifs liés aux marchandises (fiches produits, bordereaux divers, y compris liés au transport) ;
- participe au déchargement des marchandises, assigne les emplacements, assure et contrôle le chargement dans les véhicules.

Agent administratif logistique (3) :

- exécute des tâches administratives permettant de traiter les dossiers de réception, d’expédition, de saisie des stocks ou de transport ;
- en réception : assure les rendez-vous avec les conducteurs et les accueille, saisit et contrôle les marchandises réceptionnées ;
- en expédition : accueille les conducteurs, émarge les documents de transport, organise le chargement des camions ;
- assiste le gestionnaire des stocks ;
- assure le classement et l’archivage ;
- saisit des données sur support manuscrit ou informatique et fournit des éléments statistiques ;
- maîtrise la micro-informatique et la bureautique.

Responsable service client logistique (4) :

- organise la coordination entre le client et l’exploitation, établit un bon niveau de relation avec le client, assure le suivi des stocks client et du mouvement informatique des commandes et des livraisons ;
- anime le service en ayant pour objectif de réduire les anomalies clientèle ;
- traite les anomalies rencontrées en clientèle, ouvre et instruit les dossiers litiges, recherche et analyse les causes des anomalies, identifie les responsabilités, gère les litiges réception et retour magasin ;
- organise et maintient à jour le classement des dossiers, archive les dossiers informatiques, contribue à l’organisation des inventaires et y participe ;
- applique les procédures et/ou instructions en vigueur ;
- établit et fournit les éventuelles informations nécessaires à la facturation, remplit les formulaires et rapports en vigueur ;
- suggère des améliorations opérationnelles et déclenche les actions préventives et/ou corrections en liaison avec sa hiérarchie.

Directeur méthode logistique (5) :

- analyse les appels d’offres ou cahiers des charges, réalise les études techniques et conçoit les solutions ;
- valorise les solutions logistiques avec recherche permanente d’innovation (nouvelles méthodes et/ou technologies) afin d’optimiser la rentabilité, l’efficacité et la qualité des prestations ;
- constitue l’offre en collaboration avec le service commercial dans le respect des délais requis ;
- définit les moyens à mettre en œuvre, détermine les méthodes d’exploitation (y compris l’informatique d’exploitation), définit l’organisation pour réaliser les prestations ;
- établit le planning de mise en œuvre des projets, suit sa mise en place ; si nécessaire, assure les actions correctives ;
- détermine et met en place des suivis d’exploitation adaptés ;
- coordonne les équipes des projets ;
- assure l’homogénéité des procédures d’informatique d’exploitation ;
- propose des opérations permettant d’améliorer les performances des méthodes de travail et apporte son assistance dans ces opérations ;
- démarre les nouveaux sites et nouvelles implantations en assurant la rédaction des procédures « qualité » conformément aux cahiers des charges ;
- assure le reporting au niveau de la hiérarchie.

Responsable conditionnement à façon (6) :

- planifie, organise et dirige les activités de(s) l’atelier(s) de conditionnement à façon en respectant les délais et exigences de qualité des prestations, anime et affecte les tâches aux chefs d’équipe ;
- élabore et maintient à jour les tableaux de bord qualité/productivité ;
- organise les tâches de maintenance des équipements et matériels nouveaux ;
- analyse, définit et recommande l’amélioration des besoins structurels ;
- rédige, révisé et fait respecter les procédures et instructions ;
- préconise des améliorations de la qualité et de la productivité.

Responsable sécurité (7) :

- conseille et assiste la direction en termes de sécurité et d’environnement dans le cadre de la sauvegarde des biens et des personnes ;
- élabore et met en place avec sa direction la politique de sécurité ;
- assure la veille réglementaire et sensibilise la direction aux évolutions de la législation en vigueur ;
- analyse les risques et veille à la formation adéquate de l’ensemble du personnel ;
- met en place et diffuse toutes les procédures relevant de son domaine en veillant à leur application ;
- analyse les incidents, les accidents et préconise les mesures appropriées en lien avec les IRP ;
- assure l’interface entre les organes publics, les organismes de contrôle, les entreprises intervenantes et la direction ;
- propose et élabore les projets d’investissements pour améliorer la sécurité des installations et des matériels ;
- développe la communication et l’information en matière de sécurité dans l’entreprise.

ANNEXE II

CLASSEMENT ET COEFFICIENTS DES EMPLOIS

	STATUT	CCNA/COEF.
Manutentionnaire logistique	O	110 L
Agent logistique	O	115 L
Agent administratif logistique	E	120 L
Responsable service client logistique	Hte M	200 L
Directeur méthode logistique	C	113 L
Responsable conditionnement à façon	Hte M	200 L
Responsable sécurité	C	106,5 L

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

AVENANT N° 59 DU 9 MAI 2012
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT

NOR : ASET1250978M

IDCC : 16

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

La FNCR ;

La FGT CFTC

L'UNCP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n°s 1 à 58, ce dernier en date du 20 décembre 2011, est à nouveau modifié comme suit pour les dispositions de sa section II « Transports routiers de voyageurs ».

Article 1^{er}

Taux des indemnités forfaitaires

Le tableau fixant le taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} mai 2012.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de la santé et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 mai 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ENTREPRISES DE TRANSPORT ROUTIER DE VOYAGEURS ET ENTREPRISES DE TRANSPORT SANITAIRE

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers *(en vigueur à compter du 1^{er} mai 2012)*

(En euros.)

NATURE DES INDEMNITÉS	TAUX	RÉFÉRENCE AUX ARTICLES DU PROTOCOLE
Indemnité de repas	12,55	Art. 8.1, al. 2 et 3 ; art. 9.10, al. 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	7,75	Art. 8.1, al. 1
Indemnité spéciale	3,47	Art. 8.2, al. 2 ; art. 11 <i>bis</i>
Indemnité de casse-croûte	6,68	Art. 12
Indemnité spéciale de petit déjeuner	3,47	Art. 10, al. 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit déjeuner	25,60	Art. 10, al. 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	28,81	Art. 11

Brochure n° 3308

Convention collective nationale

IDCC : 2270. – UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES

ACCORD DU 28 JANVIER 2011

RELATIF À LA RÉVISION DES GRILLES DE QUALIFICATION ET DE RÉMUNÉRATION

NOR : ASET1250977M

IDCC : 2270

Entre :

L'AEUC,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEC CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

Le SUD Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit, principalement, les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 8542 Z et 8559 A et B.

Article 2

Objet

Cet accord est conclu dans le prolongement de l'avenant de mise en conformité de la convention collective nationale des universités et instituts catholiques de France du 21 décembre 2010.

Il s'inscrit par ailleurs dans le cadre de la révision de la convention collective nationale des universités et instituts catholiques demandée par la partie employeur en date du 1^{er} septembre 2010. Il annule et remplace les grilles de qualification et de rémunération minimum figurant aux annexes I, I *bis* et II de ladite convention.

TITRE II

**RÉVISION DES GRILLES DE QUALIFICATION
ET DE RÉMUNÉRATION MINIMUM**
(ANNEXES I, I BIS ET II)

Article 1^{er}

Evolution des coefficients planchers

Les parties ont convenu d'une revalorisation des coefficients planchers au 1^{er} janvier 2011 de la manière suivante :

- 35 points pour la catégorie « employé » A ;
- 30 points pour les catégories « employé » B et C ;
- 25 points pour toutes les autres catégories (dont 20 points au 1^{er} janvier 2011 et 5 points au 1^{er} juillet 2011).

Ces dispositions, à l'exception des 5 points attribués au 1^{er} juillet 2011, seront mises en œuvre au plus tard sur la paie de mars 2011 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2011.

Ainsi, les articles 2, 3 et 4 suivants du présent titre définissent les nouvelles grilles de qualification et de rémunération minimum applicables à compter du 1^{er} janvier 2011 et du 1^{er} juillet 2011.

Article 2

Dispositions applicables aux enseignants-chercheurs

Annexe I

Grille de qualification et de rémunération minimum. – Enseignant-chercheur

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.
Enseignant-chercheur	Professeur	Docteur habilité à diriger des recherches, responsable de cours de 2 ^e cycle et de séminaires de 3 ^e cycle ; assure par ailleurs des responsabilités d'encadrement de doctorants, des directions de départements ou de facultés. Il partage son temps entre l'enseignement et la recherche.	3	610
			2	590
			1	570
	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours magistraux en 1 ^{er} et 2 ^e cycles, des responsabilités d'encadrement ou de direction de départements. A une activité de recherche et peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour préparer une habilitation.	3	520
			2	490
			1	470
Enseignant	Assistant doctorant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, chargé d'enseignement (TD, TP). Les assistants doctorants bénéficient d'une décharge d'enseignement pour préparer leur doctorat.	390	

Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} janvier 2011.

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.
Enseignant-chercheur	Professeur	Docteur habilité à diriger des recherches, responsable de cours de 2 ^e cycle et de séminaires de 3 ^e cycle ; assure par ailleurs des responsabilités d'encadrement de doctorants, des directions de départements ou de facultés. Il partage son temps entre l'enseignement et la recherche.	3	615
			2	595
			1	575

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.
	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours magistraux en 1 ^{er} et 2 ^e cycles, des responsabilités d'encadrement ou de direction de départements. A une activité de recherche et peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour préparer une habilitation.	3 2 1	525 495 475
Enseignant	Assistant doctorant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, chargé d'enseignement (TD, TP). Les assistants doctorants bénéficient d'une décharge d'enseignement pour préparer leur doctorat.	395	

Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} juillet 2011.

Article 3

Dispositions applicables aux enseignants

Annexe I bis

Grille de qualification et de rémunération minimum. – Enseignant

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION (*)	ÉCH.	COEF.
Enseignant	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours, des responsabilités d'encadrement ou de direction de département. Peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des activités de recherche pédagogique.	3	520
			2	490
			1	470
	Maître assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, d'un DESS ou d'un master 2, assurant des cours, TD ,TP, justifiant d'une expérience d'enseignement significative dans son domaine et pouvant bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des travaux de recherche pédagogique.	3	470
			2	450
			1	430
	Assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, assurant des cours, TD, TP.	3	430
			2	410
			1	390
	Attaché d'enseignement	Enseignant titulaire d'une ancienne licence, d'une maîtrise ou d'un master 1, chargé d'assurer des cours, TD ou TP.	3	390
			2	360
			1	340
(*) Les diplômes mentionnés ici s'entendent dans la discipline enseignée.				

Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} janvier 2011.

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION (*)	ÉCH.	COEF.
Enseignant	Maître de conférences	Titulaire d'un doctorat, assurant des cours, des responsabilités d'encadrement ou de direction de département. Peut bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des activités de recherche pédagogique.	3	525
			2	495
			1	475

CATÉGORIE	TITRE	DÉFINITION (*)	ÉCH.	COEF.
	Maître assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, d'un DESS ou d'un master 2, assurant des cours, TD ,TP, justifiant d'une expérience d'enseignement significative dans son domaine et pouvant bénéficier d'une décharge d'enseignement pour des travaux de recherche pédagogique.	3	475
			2	455
			1	435
	Assistant	Titulaire d'un diplôme niveau DEA, DESS ou master 2, assurant des cours, TD, TP.	3	435
			2	415
			1	395
	Attaché d'enseignement	Enseignant titulaire d'une ancienne licence, d'une maîtrise ou d'un master 1, chargé d'assurer des cours, TD ou TP.	3	395
			2	365
			1	345
(*) Les diplômes mentionnés ici s'entendent dans la discipline enseignée.				

Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} juillet 2011.

Article 4

Dispositions applicables au personnel administratif et technique

Annexe II

Grille de qualification et de rémunération minimum Personnel administratif et technique

CATÉGORIE	NIVEAU UDESCA	DÉFINITION	COEFFICIENT plancher
Cadre	G Cadre III	Fonction de direction générale.	Négocié
	F Cadre II	Fonction impliquant de larges initiatives et des responsabilités déléguées par la direction nécessitant une compétence étendue, dans un cadre stratégique prédéfini.	520
	E Cadre I	Fonction exigeant une responsabilité de gestion ou technique et/ou une coordination de personnes, compte tenu des orientations stratégiques et des objectifs retenus.	480
Agent de maîtrise	D	Emploi exigeant une connaissance technique importante avec prise d'initiatives et éventuellement animation d'équipe.	380
Employé	C Employé qualifié II	Emploi très qualifié, avec participation au choix des modes opératoires et des moyens de contrôle appropriés.	330
	B Employé qualifié I	Emploi demandant un travail qualifié avec un suivi de procédures tenant compte de l'organisation d'un service.	310
	A Employé	Emploi comprenant des tâches répétitives, précisées par des consignes. La fonction n'exige pas de qualification particulière.	295

CATÉGORIE	NIVEAU UDESCA	DÉFINITION	COEFFICIENT plancher
Cadre	G Cadre III	Fonction de direction générale.	Négocié
	F Cadre II	Fonction impliquant de larges initiatives et des responsabilités déléguées par la direction nécessitant une compétence étendue, dans un cadre stratégique prédéfini.	525
	E Cadre I	Fonction exigeant une responsabilité de gestion ou technique et/ou une coordination de personnes, compte tenu des orientations stratégiques et des objectifs retenus.	485
Agent de maîtrise	D	Emploi exigeant une connaissance technique importante avec prise d'initiatives et éventuellement animation d'équipe.	385
Employé	C Employé qualifié II	Emploi très qualifié, avec participation au choix des modes opératoires et des moyens de contrôle appropriés.	330
	B Employé qualifié I	Emploi demandant un travail qualifié avec un suivi de procédures tenant compte de l'organisation d'un service.	310
	A Employé	Emploi comprenant des tâches répétitives, précisées par des consignes. La fonction n'exige pas de qualification particulière.	295

Les coefficients indiqués se réfèrent au point de référence et sont applicables au 1^{er} juillet 2011.

TITRE III

DISPOSITION EXCEPTIONNELLE

Minimum d'évolution garanti (MEG)

Les parties au présent accord ont convenu d'un minimum d'évolution garanti (MEG) pour les personnes qui ne verraient pas leur coefficient hiérarchique de décembre 2010 augmenté d'au moins 8 points suite à la révision des coefficients planchers ou à une revalorisation au 1^{er} janvier 2011 (Smic ou évolution individuelle). Ce MEG variera de 1 à 8 points maximum par salarié.

Exemples

Dans l'hypothèse d'une évolution de 30 points sur la catégorie « employé » B au 1^{er} janvier 2011 :

Exemple 1

COEFFICIENT plancher 2010	COEFFICIENT plancher révisé au 1 ^{er} janvier 2011	COEFFICIENT hiérarchique décembre 2010	COEFFICIENT hiérarchique au 1 ^{er} janvier 2011	ÉCART en points suite à la révision des planchers	ÉCART en points suite au MEG
280	310	300	310	10	0

Exemple 2

COEFFICIENT plancher 2010	COEFFICIENT plancher révisé au 1 ^{er} janvier 2011	COEFFICIENT hiérarchique décembre 2010	COEFFICIENT hiérarchique au 1 ^{er} janvier 2011	ÉCART en points suite à la révision des planchers	ÉCART en points suite au MEG
280	310	330	338	0	8

Exemple 3

COEFFICIENT plancher 2010	COEFFICIENT plancher révisé au 1 ^{er} janvier 2011	COEFFICIENT hiérarchique décembre 2010	COEFFICIENT hiérarchique au 1 ^{er} janvier 2011	ÉCART en points suite à la révision des planchers	ÉCART en points suite au MEG
280	310	308	316	2	6

Ces dispositions seront mises en œuvre au plus tard sur la paie de mars 2011 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2011. Elles ont un caractère exceptionnel. Elles ne seront applicables qu'une seule fois au titre de l'année 2011 et ne pourront faire l'objet d'une reconduction. Cette clause constitue la stipulation contraire visée à l'article L. 2222-4 du code du travail.

TITRE IV

RÉVISION DES CLASSIFICATIONS DES GRILLES

Les parties conviennent de revoir les différentes classifications. Cette révision se déroulera en deux temps :

- dans le cadre de la CPNE, un premier travail d'études en lien avec les travaux réalisés dans chacun des instituts et universités catholiques au titre de la GPEC notamment ;
- dans le cadre de la CPN, un prolongement de ces travaux en vue d'une négociation pouvant aboutir à un accord éventuel au plus tard au 31 juillet 2012.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 1^{er}

Durée, dénonciation, révision, adhésion

Il est convenu que l'accord de révision à la convention collective des universités et instituts catholiques de France soit conclu pour une durée indéterminée (titres I^{er} et II).

Les dispositions figurant au titre III « Disposition exceptionnelle » sont conclues à durée déterminée pour l'année 2011 et ne pourront faire l'objet d'une reconduction.

Il sera fait application pour le présent accord des modalités de dénonciation, de révision et d'adhésion prévues par la convention collective nationale du 4 juin 2002.

Article 2

Dépôt et date d'effet

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes auxquels est rattaché le lieu de conclusion. Il prend effet à compter du jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 28 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/29

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Coopératives agricoles de teillage du lin : accord du 10 mai 2012 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail	128
Entreprises du paysage : accord du 3 février 2012 relatif à la formation professionnelle.....	157
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté) : avenant n° 23 du 6 mars 2012	184

Convention collective nationale

**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN
(21 mars 1985)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

ACCORD DU 10 MAI 2012

**RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ
ET À L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

NOR : *AGRS1297147M*
IDCC : *7007*

PRÉAMBULE

Dans un contexte de profonde évolution des dispositions relatives à la retraite, à la santé et à la sécurité au travail et leurs conséquences immédiates sur l'allongement de la durée de l'activité professionnelle, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité d'engager des négociations sur la prévention de la pénibilité au travail et l'amélioration des conditions de travail.

Il est précisé que la FESTAL fédère 11 coopératives dont seulement 4 ont un effectif égal ou supérieur à 50 salariés.

Le présent accord de branche est notamment conclu dans le cadre :

- de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 77 ;
- des articles L. 138-29 et suivants et D. 138-26 et suivants du code de la sécurité sociale ;
- des articles L. 4121-3-1, L. 4121-1, L. 4612-2 et D. 4121-5 du code du travail ;
- des décrets n° 2011-353 et n° 2011-354 du 30 mars 2011 et n° 2011-823 et n° 2011-824 du 7 juillet 2011.

Les signataires rappellent les raisons qui ont prévalu à la négociation d'un accord de branche sur la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail, applicable à l'ensemble des entreprises linières/chanvrières de la branche, quelle que soit la taille de l'entreprise et le pourcentage de son effectif exposé à des facteurs de pénibilité :

- l'existence d'une activité commune des entreprises de la branche, à savoir le teillage de lin ;
- l'organisation et le fonctionnement des teillages comparables ;
- l'existence de métiers et d'activités sensiblement identiques.

Ainsi, au regard de cet état des lieux, il est apparu pertinent aux partenaires sociaux d'engager une négociation de branche sur la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail.

La branche et ses entreprises adhérentes réaffirment, à l'instar de l'accord de branche du 8 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à l'orientation de la deuxième partie de carrière dans les coopératives de teillage de lin :

- leur ambition d'offrir à chacun des salariés un environnement de travail de qualité, en adoptant une politique de prévention des risques liés à l'activité de teillage de lin ;

- leur ambition d’une politique de progrès permanent en matière de conditions de travail ;
- leur inscription dans le contexte de l’allongement de la vie professionnelle.

Les partenaires sociaux reconnaissent et valorisent les travaux de prévention des risques professionnels et d’amélioration des conditions de travail déjà engagés par les coopératives linières.

Le présent accord se réfère expressément aux dispositions de l’accord de branche du 8 décembre 2009 relatif à l’emploi des seniors et à l’orientation de la deuxième partie de carrière dans les coopératives de teillage de lin dont les signataires souhaitent poursuivre l’impulsion en le complétant.

Les signataires entendent :

- rappeler aux entreprises leurs obligations et responsabilités sociales à réduire la pénibilité au travail par des mesures concrètes, visant notamment à l’amélioration des conditions de travail ;
- contribuer à compléter et préciser les facteurs de pénibilité dans la branche lin ;
- appeler les divers acteurs dans l’entreprise à se mobiliser pour travailler ensemble sur cette importante question.

A cet effet, le présent accord :

- élabore et met à la disposition des entreprises du secteur linier les outils suivants : une démarche méthodologique, un référentiel branche des activités exposées aux facteurs de pénibilité et une liste indicative des emplois qualifiés de pénibles ;
- arrête, pour l’ensemble des entreprises de la branche, un plan d’actions pour mettre en œuvre les actions concrètes de prévention, d’amélioration et les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

Les signataires souhaitent également faciliter aux entreprises linières, conformément aux obligations légales, la mise à jour du document unique d’évaluation des risques (DUER) et l’élaboration de la fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels (art. L. 4121-3-1 du code du travail).

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D’APPLICATION

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives de teillage du lin du 21 mars 1985.

Il est d’application directe pour toutes les entreprises, quels que soient leur taille et le pourcentage de leur effectif exposé à des facteurs de pénibilité.

CHAPITRE II

OBJET DE L’ACCORD

Le présent accord a pour objet :

- d’établir un diagnostic global de branche, comme outil, permettant la caractérisation des facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité dans la branche ;
- d’identifier les activités/emplois repères exposés à un ou plusieurs facteurs de risques qui permettent l’élaboration, comme outil, d’un référentiel branche des activités exposées aux facteurs de pénibilité ;
- d’établir, comme outil, une liste indicative des activités/emplois repères qualifiés d’« emplois pénibles » ;
- de définir un plan d’actions branche afin d’agir sur l’environnement de travail pour réduire, voire supprimer, la pénibilité de certaines situations existantes ;
- de définir les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective.

Article 3.1*Définition des facteurs de pénibilité*

Les partenaires sociaux ont entendu retenir la définition des facteurs légaux de pénibilité édictée par le code du travail à l'article L. 4121-3-1 et le décret n° 2011-354 du 30 mars 2011.

Les facteurs de pénibilité sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé.

Au titre des contraintes physiques :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

Au titre de l'environnement physique agressif :

- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

Au titre de certains rythmes de travail :

- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- le travail en équipes successives alternantes ;
- le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que la pénibilité d'une tâche, d'une activité, d'un poste de travail sont des données évolutives dans le temps. Il conviendra, le cas échéant, de réviser les expositions des activités/emplois épéres aux facteurs de pénibilité.

Article 3.2*Situation nécessitant une attention particulière dans le cadre de la politique de prévention de la pénibilité de la branche : la poussière de lin*

Les coopératives sont soumises à la réglementation des ICPE (installations classées pour la protection de l'environnement), impliquant un certain nombre de contrôles périodiques des rejets dans l'atmosphère.

Tous les teillages de lin sont équipés de centrales de dépoussiérage, indispensables au fonctionnement des usines tant du point de vue confort de travail que purement technique.

La problématique poussière est considérée, depuis de très nombreuses années, par la branche et ses entreprises adhérentes, comme un enjeu majeur de la politique de prévention des risques dans les teillages. L'amélioration continue des systèmes de captation a déjà permis de réduire considérablement les poussières à l'intérieur des bâtiments. Les coopératives ont également mis en place des équipements de protection individuelle (masques anti-poussière...).

Un groupe de travail interprofessionnel « Commission lin », élargie aux régions linières, a été constitué en 2006. Il se compose des membres suivants : un représentant de chaque teillage (coopératif et privé), 3 représentants du service santé-sécurité au travail de la MSA de Haute-Normandie, et d'Arvalis – Institut du végétal.

Depuis 2010, cette commission travaille, au sein d'un groupe *ad hoc*, sur l'amélioration de l'outil de teillage, et notamment sur les lignes de teillage et d'étoupes et sur les postes d'entrée de ligne (dérouleur/préparateur de boules), l'objectif étant la mise en place d'un protocole de mesures du taux d'empoussièrement (fraction inhalable et alvéolaire) adapté au teillage de lin. C'est Arvalis-Institut du végétal qui effectue les mesures physiques de poussières.

Ceci devrait permettre de dégager des pistes d'amélioration de captation des poussières dans les teillages, en lien avec les constructeurs, et d'aboutir, à terme, à la réalisation d'un guide d'élaboration d'un cahier des charges pour l'acquisition d'une ligne de teillage et/ou l'adaptation des lignes existantes.

Un autre groupe *ad hoc* « Formation et communication » a travaillé sur des préconisations visant à limiter les poussières en amont, lors des travaux aux champs.

Cette commission a également élaboré différents guides à l'attention des teillages, et notamment, un guide de stockage des produits liniers, un guide de protocole de chargement et déchargement des produits liniers, un guide « plan de circulation »...

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la démarche de diagnostic branche, ont tout naturellement souhaité porter une attention toute particulière à l'amélioration des conditions de travail au regard de ce facteur de pénibilité qu'est la poussière de lin.

Article 3.3

Identification des facteurs de pénibilité dans la branche

Dans un souci de progrès permanent, les partenaires sociaux ont convenu d'une démarche globale de diagnostic branche afin d'identifier les situations de travail à risque sur la base des facteurs de pénibilité retenus à l'article 3.1 du présent accord, de leur combinaison et de la situation spécifique nécessitant une attention particulière présentée à l'article 3.2.

a) Point sur les mesures de prévention collectives et individuelles des risques professionnels au sein des entreprises de la branche

Une enquête, au sein d'un échantillon des entreprises de la branche, a permis de mettre en évidence l'existence de mesures collectives et individuelles (notamment équipements de protection individuelle) de prévention des risques professionnels, ainsi que les différentes formations hygiène et sécurité dispensées.

Dans l'objectif de renforcer et développer sa politique en matière de prévention de la pénibilité, la branche s'engage à diffuser auprès de l'ensemble de ses entreprises adhérentes, dans le cadre d'une démarche de capitalisation de bonnes pratiques, la liste des mesures collectives et individuelles ainsi que les formations hygiène et sécurité qu'elle a identifiées lors de son enquête interne.

b) Facteurs de pénibilité retenus au titre de la branche et définition des seuils limites d'exposition pour chaque facteur de pénibilité retenu

Ont été retenus, au titre de la branche lin, les facteurs légaux de pénibilité suivants :

- les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 du code du travail ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;
- les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60 ;
- le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
- le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- le travail en équipes successives alternantes.

Les trois facteurs légaux suivants n'ont pas été retenus car ils ne concernent pas les entreprises relevant de la convention collective des coopératives de teillage du lin :

- les activités exercées en milieu hyperbare ;

- les températures extrêmes ;
- le travail répétitif.

Pour réaliser le diagnostic global de branche, les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur l'étude :

- des documents uniques d'évaluation des risques (DUER) des coopératives linières ;
- des postes de travail sur le terrain ;
- des dispositions légales et études diverses (ex. : étude MSA SUMER 2002-2003) ;
- du bilan branche en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles déclarés ;
- de l'étude des inaptitudes d'origine professionnelle.

Au titre de ce bilan, les partenaires sociaux ont constaté, sur l'ensemble des entreprises de la branche, que :

- le taux de déclaration des accidents du travail est en très nette diminution ; entre 2006 et 2011, il est passé de 16 % à 5 % ;
- un taux très faible d'environ 2 % de reconnaissance de maladies professionnelles dans la branche.

Ce bilan très favorable permet de conforter les efforts des entreprises engagées depuis des années en matière de prévention des risques professionnels : formations adaptées, mise à jour du DUER, réflexions prospectives des CHSCT, en lien avec l'accord de branche seniors du 8 décembre 2009, et des groupes interprofessionnels en partenariat avec la MSA et les réseaux de santé et sécurité au travail.

Les travaux des partenaires sociaux ont permis d'aboutir à l'élaboration de l'outil suivant : une matrice d'exposition pour chacun des facteurs de pénibilité retenus par la branche linière comprenant :

- les facteurs de pénibilité retenus ;
- les seuils limites d'exposition à la pénibilité pour chaque facteur.

Cette matrice figure en annexe I du présent accord.

c) Référentiel d'exposition aux facteurs légaux de pénibilité par activité/emploi repère dans la branche des coopératives linières

Dans un souci de cohérence entre les entreprises linières au regard de leur organisation et mode de fonctionnement, les partenaires sociaux ont retenu la notion d'activités/emplois repères pour la réalisation du diagnostic branche. Ont été référencées 21 activités types.

Selon les facteurs de pénibilité arrêtés au sein de la branche, les partenaires sociaux ont retenu, pour chacune des activités/emplois repères, une exposition suffisante ou insuffisante ou une absence d'exposition.

Les partenaires sociaux reconnaissent la pertinence des critères identifiant les emplois/activités repères et les seuils de pénibilité retenus dans le cadre du présent accord.

Les travaux des partenaires sociaux ont permis d'aboutir à l'élaboration de l'outil suivant : le référentiel d'exposition aux facteurs légaux de pénibilité par activité/emploi repère dans la branche coopératives linières, comprenant :

- la liste des activités/emplois repères de la branche linière ;
- la représentation des activités du teillage ;
- le tableau synthétique des expositions aux facteurs légaux de pénibilité par activité ;
- une fiche d'exposition détaillée par activité/emploi repère.

Ce référentiel figure en annexe II du présent accord.

d) Activités qualifiées d'« emplois pénibles »

A l'issue de la phase de diagnostic global de branche et sur la base du référentiel d'exposition aux facteurs légaux de pénibilité par activité/emploi repère dans la branche des coopératives linières, les travaux des partenaires sociaux ont permis d'établir l'outil suivant : une liste indicative des activités/emplois repères qualifiés d'« emplois pénibles ».

ACTIVITÉS REPÈRES qualifiées d'emplois pénibles	EXPOSITION SUFFISANTE aux facteurs de pénibilité
2. Préparation des boules	Postures pénibles – Poussières
3. Engrenage	Postures pénibles – Poussières
6. Atelier coproduits	Poussières
8. Atelier travail d'étoupes	Poussières
18.2. Entrée peignage	Postures pénibles

Les signataires précisent que cette démarche méthodologique, le référentiel d'exposition aux facteurs légaux de pénibilité par activité/emploi repère dans la branche des coopératives linières et la liste indicative des activités/emplois repères qualifiés « d'emplois pénibles » susvisés, constituent des outils qui pourront, selon les cas, être adaptés à la taille et à l'organisation de l'entreprise, après consultation des CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

A ce titre, l'entreprise pourra, si cela s'avère nécessaire :

- compléter et préciser la liste des facteurs de pénibilité aux spécificités de l'entreprise qui, par exemple, n'auraient pas été identifiés dans le diagnostic global de branche ou ne seraient pas présents dans l'entreprise ;
- compléter et préciser la liste des activités/emplois repères qui, par exemple, n'auraient pas été identifiées dans le diagnostic global de branche ou ne seraient pas présentes dans l'entreprise ;
- compléter et préciser la liste indicative des activités/emplois repères qualifiées d'« emplois pénibles ».

Dans ce cas, l'entreprise s'engage à informer la branche des adaptations effectuées.

CHAPITRE IV

PLAN D'ACTION DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ ET DE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DE LA BRANCHE

En application des dispositions de l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale et au vu du diagnostic global de branche susvisé, les partenaires sociaux aborderont les thèmes suivants :

- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- aménagement des fins de carrière.

Chaque thème retenu doit être assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation sera mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs seront communiqués, au moins annuellement, à la branche ainsi qu'aux membres des CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel de chaque coopérative.

Article 1^{er}

Adaptation et aménagement du poste de travail

L'objectif de cette mesure est d'intervenir sur des postes de travail en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés.

Le diagnostic global de branche et le référentiel d'exposition aux facteurs légaux de pénibilité par activité/emploi repère dans la branche des coopératives linières ont mis en évidence, pour certaines

activités, le facteur de pénibilité suivant : « postures pénibles », et plus spécifiquement la position debout statique.

1.1. Objectif chiffré

Sur la durée quinquennale du présent accord, l'objectif chiffré à atteindre est le suivant :

Pour 100 % des salariés soumis de par leur activité à des postures pénibles, mise en œuvre des actions suivantes :

- action de formation PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique – notamment : gestes et postures) ;
- organisation d'une rotation des postes afin de varier les postures ;
- aménagement/développement de l'ergonomie des postes (exemples : tapis anti-fatigue, installation de barre d'appui...).

Ces mesures doivent permettre d'aboutir à une baisse très sensible de la pénibilité, voire tendre à sa suppression.

Au titre de l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors et à l'orientation de la deuxième partie de carrière dans les coopératives de teillage de lin du 8 décembre 2009, les parties tiennent à rappeler les efforts déjà réalisés par les entreprises dans ce sens. Sont notamment cités dans ledit accord : les travaux d'ergonomie des postes réalisés avec la MSA, le roulement des affectations des seniors sur les postes autour de la teilleuse pour anticiper les éventuels problèmes d'usure, les troubles musculo-squelettiques (TMS), ainsi que la réflexion productive des CHSCT en la matière.

1.2. Indicateurs de suivi

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, seront informés chaque année :

- du nombre de salariés ayant suivi une formation PRAP (gestes et postures) ;
- du nombre de salariés ayant bénéficié d'une rotation effective des postes ;
- du nombre de postes aménagés.

Article 2

Amélioration des conditions de travail, notamment sur le plan organisationnel

En lien avec l'objectif visé à l'article 3.2 « Situation nécessitant une attention particulière dans le cadre de la politique de prévention de la pénibilité de la branche : la poussière de lin », les actions choisies visent les situations dans lesquelles le facteur de pénibilité « poussière de lin » est inhérent aux activités identifiées et ne peut être complètement supprimé. La pénibilité ne peut être réduite que grâce à des aménagements de type organisationnel.

2.1. Objectif chiffré

Sur la durée quinquennale du présent accord, l'objectif chiffré à atteindre est le suivant :

Pour 100 % des liniculteurs adhérents des coopératives, mise en œuvre des actions suivantes :

- sensibilisation et information en amont des liniculteurs, notamment formalisées au moyen d'une fiche technique « Compte rendu de teillage » ;
- conseils techniques en amont auprès des liniculteurs (culture, enroulage...).

Pour 100 % des salariés soumis de par leur activité au risque poussières de lin, mise en œuvre de l'action suivante : organisation d'une rotation vers des postes moins exposés ou non exposés à la poussière de lin.

2.2. Indicateurs de suivi

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés chaque année :

- du nombre d'adhérents sensibilisés ;
- du nombre de salariés ayant bénéficié d'une rotation effective des postes.

Il est rappelé, conformément à l'article 3.2 susvisé, que les coopératives poursuivent la recherche d'amélioration des dispositifs de captage de poussière de lin à la source, par le biais de la « Commission lin ».

Article 3

Dispositions favorables à l'aménagement des fins de carrière

Dans la continuité de l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors et à l'orientation de la deuxième partie de carrière dans les coopératives de teillage de lin du 8 décembre 2009, et afin de favoriser l'aménagement des fins de carrière, les partenaires sociaux souhaitent développer et encourager des missions de tutorat confiées aux salariés seniors volontaires et exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Le développement du tutorat devra se faire dans le cadre des dispositions de l'accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par l'avenant de révision n° 1 en date du 12 octobre 2011.

3.1. Objectif chiffré

De manière à diminuer le temps d'exposition aux facteurs de pénibilité, sur la durée quinquennale du présent accord :

- les salariés âgés de 55 ans et plus, exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, peuvent solliciter auprès de la direction une formation de tuteur, en vue d'exercer une mission de tutorat auprès des personnels en formation en cours d'emploi, ou auprès des salariés nouvellement embauchés ;
- l'objectif à atteindre est que 50 % des demandes soient étudiées.

3.2. Indicateurs de suivi

Le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés chaque année du nombre de demandes d'exercice de missions de tutorat et du pourcentage de demandes étudiées.

CHAPITRE V

SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD PÉNIBILITÉ

Le suivi de la mise en œuvre des mesures, objets du présent accord, sera assuré au niveau de la branche par une commission paritaire de suivi et d'interprétation de l'accord composée des membres de la commission nationale paritaire. Elle se réunira au moins une fois par an.

Cette commission aura pour objet de veiller à la mise en œuvre des dispositions du présent accord et de résoudre les éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation qui se poseraient.

Un bilan des mesures prévues par le présent accord (objectifs chiffrés et indicateurs de suivi) sera établi, chaque année, dans le cadre du rapport annuel de la branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Afin d'établir ce bilan de branche, chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord adressera chaque année à la branche les informations suivantes :

- l'avancement de la mise en œuvre des mesures prévues ;
- le taux de réalisation des objectifs ;
- les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre ;
- les solutions envisagées pour y remédier ;

- le nombre de salariés ayant suivi une formation PRAP « gestes et postures » (chapitre IV, point 1.2, du présent accord) ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d’une rotation effective des postes (chapitre IV, points 1.2 et 2.2, du présent accord) ;
- le nombre de postes aménagés (chapitre IV, point 1.2, du présent accord) ;
- le nombre de liniculteurs adhérents des coopératives sensibilisés (chapitre IV, point 2.2, du présent accord) ;
- le nombre de demandes d’exercice de missions de tutorat et le pourcentage d’acceptation par rapport aux demandes (chapitre IV, point 3.2, du présent accord).

Chaque entreprise communiquera, annuellement, ces mêmes informations à son CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le présent accord ainsi que ses annexes feront l’objet d’une diffusion par la FESTAL à l’ensemble des entreprises adhérentes de la branche. Un guide méthodologique d’application dudit accord sera rédigé.

CHAPITRE VI

DURÉE. – DATE D’EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il entrera en vigueur le jour de sa signature. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l’issue de ce délai.

Les parties excluent toute reconduction tacite.

Six mois avant son échéance, les signataires en dresseront un bilan, afin de déterminer les conditions de son éventuel renouvellement.

CHAPITRE VII

FORMALITÉS DE DÉPÔT. – EXTENSION

Dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord fera l’objet d’un dépôt auprès de la DIRECCTE, UT 75, service conventions et accords collectifs, 35, rue de la Gare, CS 60003, 75144 Paris Cedex, les parties demandent l’extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FESTAL.

Syndicats de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE-CGC ;

UNSA2A.

ANNEXE I

Matrices d'expositions aux facteurs légaux de pénibilité de la branche coopératives linières

1. Rappel méthodologie

La définition et la pondération des expositions aux facteurs de risque retenus sont contenues dans la matrice de base suivante :

INTENSITÉ	DURÉE			
	Rare	Occasionnelle	Fréquente	Permanente
Faible	1	2	3	4
Modérée	2	4	6	8
Importante	3	6	9	12
Très importante	4	8	12	16

- en fonction de la réalité du terrain, cette matrice est déclinée pour chaque facteur de risque retenu ;
- chaque « activité » retenue est « notée » en fonction de son exposition aux facteurs de risque retenus ;
- des seuils d'exposition à la pénibilité, propres au teillage, ont été définis.

2. Matrices d'expositions aux facteurs légaux de pénibilité

2.1. Manutention manuelle de charges

Source réglementaire :

- articles R. 4541-1 à R. 4541-11 du code du travail : « Toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont levage, pose, poussée, traction, port, déplacement qui exige l'effort physique d'un ou plusieurs travailleurs ».

Seuils légaux : norme NFX35109.

Seuil MSA :

- 25 kg maxi femmes ;
- 55 kg maxi hommes et jusqu'à 105 kg avec accord du médecin du travail.

Durée : nombre de manutentions par heure.

Intensité : poids de la charge.

Matrice d'exposition :

INTENSITÉ	DURÉE			
	< 1 fois par heure	2 à 5 fois par heure	6 à 10 fois par heure	≥ 10 fois par heure
< 24 kg	1	2	3	4
25-49 kg	2	4	6	8
50-75 kg	3	6	9	12
> 75 kg	4	8	12	16

Seuil d'exposition retenu : 8

Soit une exposition caractérisée par une manutention manuelle de charge correspondant à un port de charge supérieur à 75 kg, 2 à 5 fois par heure ou un port de charge de 25 à 49 kg plus de 10 fois par heure.

2.2. Postures pénibles

Source réglementaire, définies comme positions forcées des articulations :

- position debout statique ou piétinements nombreux ;
- position à genoux ;
- position fixe de la tête et du cou ;
- maintien de bras en l'air ;
- accroupi, en torsion.

Seuil MSA enquête SUMER 2002-2003 :

- position debout ou piétinement : ≥ 20 heures par semaine ;
- position à genoux : > 2 heures par jour ;
- position fixe de la tête et du cou : ≥ 20 heures par semaine ;
- maintien de bras en l'air : > 2 heures par jour ;
- accroupi, en torsion : > 2 heures par jour.

Durée : nombre cumulé d'heures par jour dans une position (en continu ou non).

Intensité : position.

Matrices d'exposition :

INTENSITÉ	DURÉE				
	0 à 1 heure par jour	1 à 2 heures par jour	2 à 3 heures par jour	3 à 4 heures par jour	> 4 heures par jour
Position debout prolongée ou piétinement	1	2	3	4	5
Position fixe de la tête et du cou	1	2	3	4	5

INTENSITÉ	DURÉE		
	0 à 1 heure par jour	1 à 2 heures par jour	> 2 heures par jour
Position à genoux	1	3	5
Maintien de bras en l'air	1	3	5
Accroupi, en torsion	1	3	5

Seuil d'exposition retenu : 5.

2.3. Vibrations mécaniques

Source réglementaire (art. R. 4441-1 à R. 4447-1 du code du travail). Ce sont les vibrations mécaniques :

- transmises au système main-bras par des machines portatives, rotatives ou percutantes ou pièces travaillées tenues à la main ;
- transmises à l'ensemble du corps par les machines mobiles (chariots, engins de chantiers, matériels agricoles...) ou certaines machines industrielles fixes (tables vibrantes...).

Seuils légaux (art. R. 4441-2 du code du travail).

VIBRATIONS	MAIN-BRAS	ENSEMBLE DU CORPS
Valeur exposition par jour => action prévention	2,5 m/s ²	0,5 m/s ²
Valeurs limites (VLE)	5 m/s ²	1,15 m/s ²

Durée :

Intensité :

- 0 = non-exposition ;
- 1 = exposition ponctuelle ;
- 2 = exposition régulière.

Matrice d'exposition :

	EXPOSITION
Pas d'utilisation de matériel susceptible de transmettre des vibrations	0
Utilisation ponctuelle de matériel susceptible de transmettre des vibrations	1
Utilisation régulière de matériel susceptible de transmettre des vibrations	2

Les matériels utilisés dans les coopératives linières répondent aux normes en vigueur. Ils font l'objet d'une révision périodique. Par ailleurs, les interventions sont ponctuelles et spécifiques à certaines activités, en particulier certains travaux de maintenance et d'entretien (utilisation de tronçonneuse à métal, notamment). Les salariés ne sont donc pas, en principe, exposés à des vibrations mécaniques susceptibles de laisser des traces identifiables, durables et irréversibles sur la santé. Toutefois, la FESTAL propose de prendre en considération ce facteur de risque lorsque l'activité nécessite l'utilisation ponctuelle ou régulière de matériel pouvant transmettre des vibrations.

Seuil d'exposition retenu : 2.

2.4. Agents chimiques dangereux

Source réglementaire (art. R. 4412-1 à R. 4412-164 du code du travail) : sont visés ici certaines substances ou produits, en l'état ou au sein d'un mélange, qui, en raison de leurs effets observés sur la santé de l'homme ou de l'animal, sont qualifiés d'ACD à l'article R. 4412-3 du code du travail. Ceux-ci comprennent notamment les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR) définis à l'article R. 4412-60 du code du travail. Les ACD peuvent être produits ou utilisés de façon volontaire. Ils peuvent aussi être émis au cours d'un procédé (poussières, fumées, vapeurs, etc.) ou être indissociables de l'activité de l'entreprise sans qu'ils soient générés par cette activité (agent de péage d'autoroute, fumées de diesel).

Sont considérés comme ACD :

- toutes les substances qui font l'objet d'une classification européenne harmonisée, en application du règlement CLP ;
- les substances non classées au niveau européen, mais qui peuvent présenter un danger pour la santé et la sécurité des personnes ;
- certains composés chimiques (fumées de soudage, poussières de bois...), qui, notamment en raison de leur forme, présentent un danger pour la santé des personnes.

Seuils légaux :

Norme toutes poussières, exposition sur 8 heures :

- fraction thoracique : 10 mg/m³ ;
- fraction alvéolaire : 5 mg/m³.

Durée : -

Intensité : -

Matrice d'exposition :

Le groupe interprofessionnel « Teillage de lin » travaille actuellement en collaboration avec la MSA à la création d'un protocole de mesures « poussières » adapté à l'activité de teillage.

En l'absence de mesures précises et reconnues à l'heure actuelle, la FESTAL ne peut pas retenir de matrice spécifique d'exposition au risque poussières. Aussi, elle propose d'utiliser dans un premier temps la matrice de base. Celle-ci sera revue dès que des mesures concrètes d'exposition seront disponibles.

INTENSITÉ	DURÉE			
	Rare	Occasionnelle	Fréquente	Permanente
Faible	1	2	3	4
Modérée	2	4	6	8
Importante	3	6	9	12
Très importante	4	8	12	16

Seuil d'exposition retenu : 6.

Ce seuil sera réévalué à mesure que la connaissance réelle des taux de poussières évoluera (cf. groupe de travail interprofessionnel/MSA *ad hoc*).

2.5. Bruit

Source réglementaire (art. R. 4431-1 à R. 4437-4 du code du travail) : pour limiter le risque de pertes auditives, la législation prévoit d'engager des actions dès que les travailleurs sont soumis à une exposition quotidienne de plus de 80 dB(A) sur 8 heures. Ces actions obligatoires deviennent plus sévères si les niveaux dépassent 85 dB(A), avec l'obligation de mettre en place un plan de réduction du bruit, le port obligatoire de protecteurs, la surveillance médicale de l'audition, etc. Pour tenir compte des émissions sonores ponctuelles mais intensives (pression acoustique de crête), des actions doivent également être engagées à partir de 135 dB(C) et deviennent plus sévères à partir de 137 dB(C).

En tout état de cause, les valeurs d'exposition qui ne peuvent être dépassées, compte tenu des protections individuelles contre le bruit, sont fixées à :

- exposition quotidienne (8 heures) – 87 dB(A) ;
- valeur limite de crête – 140 dB(C).

Durée : nombre d'heures d'exposition par jour (en continu ou non).

Intensité : mesure en décibel, prenant en compte les protections auditives individuelles.

Matrice d'exposition :

INTENSITÉ	DURÉE			
	< 1 heure par jour	De 1 à 2 heures par jour	De 3 à 6 heures par jour	> 6 heures par jour
< 80 dB	1	2	3	4
80 à 85 dB	2	4	6	8
> 85 dB	3	6	9	12

Seuil d'exposition retenu : 8.

Le bruit est un facteur de risque largement pris en compte dans les DUER. Le port d'EPI (bouchons) est systématique, obligatoire voire renforcé dans certaines activités et secteurs du teillage.

A titre de mesures collectives, le cloisonnement des bâtiments permet d'isoler les zones les plus exposées au bruit. Il permet également de limiter les courants d'air.

2.6. Travail de nuit

Sources réglementaire et conventionnelle :

- articles L. 3122-31, R. 3122-8 à R. 3122-22 du code du travail ;
- accord convention collective nationale relatif au travail de nuit du 4 mai 2004 et avenant n° 1 du 2 février 2005 :

« Article 4. – Conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par les services de l'inspection du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent. »

« Article 5. – Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 350 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accompli, sur la même période, au moins 2 fois par semaine – hors période d'arrêts de production – selon son horaire de travail habituel (c'est-à-dire un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine sur l'autre), au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.

La période de 12 mois consécutifs pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise. »

A voir également : article 6 de l'accord relatif aux conditions de travail des travailleurs de nuit et article 7 relatif aux compensations.

Durée : nombre d'années en équipe de nuit.

Intensité : nombre d'heures de nuit effectuées sur l'année (références à l'accord conventionnel précité).

Matrice d'exposition :

INTENSITÉ	DURÉE			
	< 15 ans	De 15 à 20 ans	De 21 à 25 ans	> 25 ans
< 350 heures par an	1	2	3	4
350 à 750 heures par an	2	3	4	5
751 à 1 200 heures par an	3	4	5	6
> 1 200 heures par an	4	5	6	7

Seuil d'exposition retenu : 6.

La constitution des équipes de nuit dans les coopératives de teillage de lin se fait sur la base du volontariat.

Le suivi de l'antériorité du travail de nuit pour un salarié se fera à partir de la date d'entrée en vigueur de l'accord conventionnel sur le travail de nuit du 4 mai 2004.

2.7. Travail en équipes successives alternantes

Sources réglementaires : la directive européenne du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail, précise que le travail en équipes successives alternantes, appelé plus communément travail posté désigne « tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris rotatif, de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ».

Les règles relatives à la durée du travail et les modalités de répartition et d'aménagement des horaires sont précisées dans les articles L. 3121-1 et suivants et aux articles R. 3121-1 et suivants du code du travail.

Le travail posté, comme par exemple les 3×8 , 2×8 , 2×12 , fait partie des organisations temporelles atypiques et inclut souvent un poste horaire de nuit.

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'exposition à ce facteur de risque existe, mais qu'elle est considérée comme insuffisante du moment :

- que le CHSCT consulté exprime un ressenti positif vis-à-vis du travail en équipes ;
- qu'il existe un accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail.

A défaut, la matrice suivante s'applique :

	EXPOSITION
Salariés âgés de moins de 55 ans	0
Salariés âgés de 55 ans et plus	1

ANNEXE II

Référentiel d'exposition aux facteurs légaux de pénibilité par activité/emploi repère dans la branche des coopératives linières

1. Activités/emplois repères de la branche coopératives linières

ACTIVITÉ	DESCRIPTION	EMPLOIS REPÈRES
1. Alimentation de la teilleuse	Alimentation en paille de l'entrée de la teilleuse	Agent de production
2. Préparation des boules de lin	Positionnement de la boule pour enclencher le déroulage, section des ficelles	Agent de production
3. Engrenage	Répartition de la matière pour un maximum d'homogénéisation de la nappe de paille	Agent de production
4. Atelier filasse	Tri des lins teillés, réalisation de poignées et conditionnement de celles-ci en paquet de 20 k maximum. Métier communément appelé : « filasseur » ou « à la barre » ou « opérateur filasse »	Agent de production
5. Conditionnement des balles	Palettisation des balles de lins teillés	Agent de production
6. Atelier coproduits	Gestion des flux de coproduits (anas, étoupes, graines). Remplissage et nettoyage des se-coueurs, bâchage des camions d'anas	Agent de production
7. Conduite de la ligne de pro-duction	Cf. classification. Veiller à l'alimentation de la ligne, élément de l'équipe et remplacement à tous les postes de la teilleuse	Conducteur de ligne Chef d'équipe Animateur d'unité
8. Atelier travail d'étoupes	Reprise de balles d'étoupes, alimentation de la chaîne d'étoupes, section des liens métalliques de la balle	Agent de production
9. Atelier ensachage d'anas	Surveillance de l'atelier automatisé	Agent de production
10. Service logistique	Cf. classification. Approvisionnement des diffé-rentes chaînes, interventions dans les maga-sins de stockage (communément appelé « ca-riste »)	Assistant logistique
11. Maintenance et entretien	Cf. classification. Entretien des machines et lignes de production	Agent d'entretien Agent de maintenance Mécanicien Technicien de maintenance Electricien Chef d'atelier
12. Conduite de travaux de récolte	Cf. classification	Agent de travaux de récolte
13. Entretien des locaux	Cf. classification	Agent de propreté des locaux/bureaux

ACTIVITÉ	DESCRIPTION	EMPLOIS REPÈRES
14. Laboratoires	Cf. classification	Assistant Agent et technicien de sélection et/ou de laboratoire
15. Conseil culture	Cf. classification	Agent et technicien de relation culture Technicien conseil cultures
16. Administration	Cf. classification	Assistant Technicien administratif Technicien administratif et comptable
17. Encadrement	Cf. classification	Cadres
18. Peignage	Cf. n° 1	
18.1. Alimentation peignage	Approvisionnement de la ligne de peignage et suivi du déroulage de la balle	Agent de production
18.2. Entrée peignage		Agent de production
18.3. Sortie peignage	Vérification du remplissage et positionnement des pots sous la presse (sur roulements), pesée	Agent de production
19. Station de semences	Triage et conditionnement des semences : activité saisonnière du 1 ^{er} octobre au 28 février	Agent de production

2. Tableau de synthèse des expositions
aux facteurs légaux de pénibilité par activité – « notations »

N° ACTIVITÉ	SEUIL EXP.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18.1	18.2	18.3	19
Lin																						
Facteur de risque																						
Manutention manuelle de charges	8	0	3	0	2	2	2	2	2	2	2	6	0	0	0	0	0	0	0	3	6	0
Postures pénibles	5	0	5	5	3	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0
Vibrations mécaniques	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	6	0	6	6	2	2	6	2	6	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4
Activités en milieu hyperbare	–	Teillage de lin non concerné																				
Températures extrêmes	–	Teillage de lin non concerné																				
Bruit	8	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	0	0	0	0	0	0	0	4	6	4
Travail de nuit	6	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	0	E	E	0
Travail en équipes successives alternantes	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	0	E	E	E
Travail répétitif	–	Teillage de lin non concerné																				

Légende :

Les zones marquées d'un zéro correspondent à une absence d'exposition.

Les zones en gris clair correspondent à des expositions insuffisantes aux facteurs légaux de pénibilité.

Les zones en gris foncé correspondent à une exposition suffisante à un ou plusieurs facteurs légaux de pénibilité.

Les zones marquées d'un E correspondent à une organisation particulière à l'entreprise.

3. Expositions aux facteurs légaux de pénibilité par activité

a) Activité 1 : Alimentation de la teilleuse

Description : approvisionnement de la teilleuse, conduite d'engins motorisés.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	0	/ 8	
Postures pénibles	0	/ 5	Postures variées
Vibrations mécaniques	0	/ 2	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	0	/ 6	
Bruit	0	/ 8	
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	/ –	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère n'est pas exposée aux facteurs de risque.

Elle n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

b) Activité 2 : Préparation des boules de lin

Description : positionnement de la boule pour enclencher le déroulage, section des ficelles.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUE/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	3	/ 8	Peut être amené à accompagner le positionnement de la boule (basculement)
Postures pénibles	5	/ 5	Position debout Position courbée seulement en fin de déroulage, lorsque les noyaux des boules sont difficiles à dérouler (=> dépend des lots et des années/récoltes)
Vibrations mécaniques	0	/ 2	
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	6	/ 6	En l'absence de données légales spécifiques pour le lin et sa transformation, un protocole de mesure du taux d'empoussièrement aux postes de travail est en cours de réalisation. Le taux est variable en fonction des lots de pailles entrées au teillage. Malgré les centrales de dépoussiérage, ce taux peut être présumé supérieur aux seuils légaux, par comparaison à d'autres activités. Le port d'EPI est recommandé et obligatoire pour les opérations de débouillage et de nettoyage
Bruit	4	/ 8	Bruit résiduel lié à l'ambiance sonore générale. Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du teillage

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUE/CONSÉQUENCES prévisibles
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	–	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière suffisante à 2 facteurs de risque : postures pénibles et exposition ACD – Poussières.

Il y a poly-exposition. Elle est donc qualifiée d'emploi pénible.

Elle est exposée de manière insuffisante à 2 facteurs de risque : manutention manuelle de charge, bruit.

c) Activité 3 : Engrenage

Description : répartition de la matière pour un maximum d'homogénéisation de la nappe de paille.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	0	/ 8	
Postures pénibles	5	/ 5	Position debout statique Surveillance permanente de la nappe (mais pas de gestes imposés)
Vibrations mécaniques	0	/ 2	
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	6	/ 6	En l'absence de données légales spécifiques pour le lin et sa transformation, un protocole de mesure du taux d'empoussièrement aux postes de travail est en cours de réalisation. Le taux est variable en fonction des lots de pailles entrées au teillage. Malgré les centrales de dépoussiérage, ce taux peut être présumé supérieur aux seuils légaux, par comparaison à d'autres activités. Le port d'EPI est recommandé et obligatoire pour les opérations de débouillage et de nettoyage
Bruit	4	/ 8	Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du teillage
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	–	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière suffisante à 2 facteurs de risque : postures pénibles et exposition ACD – Poussières.

Il y a poly-exposition. Elle est donc qualifiée d'emploi pénible.

Elle est exposée de manière insuffisante à 1 facteur de risque : bruit.

d) Activité 4 : Atelier filasse

Description : tri des lins teillés, réalisation de poignées et conditionnement de celles-ci en paquet de 20 kg maximum. Métier communément appelé : « filasseur » ou « à la barre » ou « opérateur filasse ».

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	2	/ 8	
Postures pénibles	3	/ 5	Position debout (avec petits déplacements : surveillance, contrôle, débourrages)
Vibrations mécaniques	0	/ 2	
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	2	/ 6	L'activité est souvent cloisonnée
Bruit	4	/ 8	Bruit résiduel lié à l'ambiance sonore générale. Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du teillage
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	–	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière insuffisante à 4 facteurs de risque : manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, ACD – Poussières, bruit.

Elle n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

e) Activité 5 : Conditionnement des balles

Description : palettisation des balles de lins teillés.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	2	/ 8	Possibles ajustements des balles, essentiel de la manipulation réalisé à l'aide d'engins homologués
Postures pénibles	0	/ 5	Postures variées
Vibrations mécaniques	0	/ 2	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	2	/ 6	Activité cloisonnée
Bruit	4	/ 8	Activité cloisonnée. Bruit résiduel lié à l'ambiance sonore générale. Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du teillage

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	–	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière insuffisante à 3 facteurs de risque : manutention manuelle de charges, ACD – Poussières, bruit.

Elle n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

f) Activité 6 : Atelier coproduits

Description : gestion des flux de coproduits : anas vrac, étoupes, graines. Remplissage et nettoyage des secoueurs, bâchage.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	2	/ 8	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Postures pénibles	0	/ 5	Postures variées
Vibrations mécaniques	0	/ 2	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	6	/ 6	En l'absence de données légales spécifiques pour le lin et sa transformation, un protocole de mesure du taux d'empoussièrement aux postes de travail est en cours de réalisation. Le taux est variable en fonction des lots de pailles entrées au teillage. Malgré les centrales de dépoussiérage, ce taux peut être présumé supérieur aux seuils légaux, par comparaison à d'autres activités. Le port d'EPI est recommandé et obligatoire pour les opérations de débouillage et de nettoyage
Bruit	4	/ 8	Bruit résiduel lié à l'ambiance sonore générale. Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du teillage
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	–	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière suffisante à 1 facteur de risque : exposition ACD – Poussières.

Elle est qualifiée d'emploi pénible.

Elle est exposée de manière insuffisante à 2 facteurs de risque : manutention manuelle de charges, bruit.

g) Activité 7 : Conducteur de ligne de production

Description : veiller à l'alimentation de la ligne, élément de l'équipe et remplacement à tous les postes de la teilleuse.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : conducteur de ligne de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	2	/ 8	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Postures pénibles	0	/ 5	Postures variées
Vibrations mécaniques	0	/ 2	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	2	/ 6	En l'absence de données légales spécifiques pour le lin et sa transformation, un protocole de mesure du taux d'empoussièrement aux postes de travail est en cours de réalisation. Le taux est variable en fonction des lots de pailles entrées au teillage. Malgré les centrales de dépoussiérage, ce taux peut être présumé supérieur aux seuils légaux, par comparaison à d'autres activités. Le port d'EPI est recommandé et obligatoire pour les opérations de débouillage et de nettoyage
Bruit	4	/ 8	Bruit résiduel lié à l'ambiance sonore générale Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du teillage
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	–	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière insuffisante à 3 facteurs de risque : manutention manuelle de charges, ACD – Poussières, bruit.

Elle n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

h) Activité 8 : Atelier travail d'étoupes

Description : reprise de balles d'étoupes, alimentation de la chaîne d'étoupes, section des câbles liant la balle.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	2	/ 8	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Postures pénibles	2	/ 5	Postures variées
Vibrations mécaniques	0	/ 2	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	6	/ 6	En l'absence de données légales spécifiques pour le lin et sa transformation, un protocole de mesure du taux d'empoussièrement aux postes de travail est en cours de réalisation. Le taux est variable en fonction des lots de pailles entrées au teillage. Malgré les centrales de dépoussiérage, ce taux peut être présumé supérieur aux seuils légaux, par comparaison à d'autres activités. Le port d'EPI est recommandé et obligatoire pour les opérations de débouillage et de nettoyage
Bruit	4	/ 8	Bruit résiduel lié à l'ambiance sonore générale Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du teillage
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	–	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière suffisante à 1 facteur de risque : exposition ACD – Poussières.

Elle est qualifiée d'emploi pénible.

Elle est exposée de manière insuffisante à 3 facteurs de risque : manutention manuelle de charges, postures pénibles, bruit.

i) Activité 9 : Atelier anas

Description : surveillance d'un atelier automatisé d'ensachage des anas.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	2	/ 8	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Postures pénibles	0	/ 5	Postures variées
Vibrations mécaniques	0	/ 2	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	2	/ 6	
Bruit	4	/ 8	Bruit résiduel lié à l'ambiance sonore générale Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du teillage
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	–	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière insuffisante à 3 facteurs de risque : manutention manuelle de charges, ACD – Poussières, bruit.

Elle n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

j) Activité 10 : Atelier logistique

Description : approvisionnement des différentes chaînes, interventions dans les magasins de stockage.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : assistant logistique communément appelé « cariste »

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	2	/ 8	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Postures pénibles	0	/ 5	Postures variées
Vibrations mécaniques	0	/ 2	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	2	/ 6	
Bruit	4	/ 8	Bruit résiduel lié à l'ambiance sonore générale Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du teillage
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	–	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière insuffisante à 3 facteurs de risque : manutention manuelle de charges, ACD – Poussières, bruit.

Elle n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

k) Activité 11 : Maintenance et entretien

Description : entretien des machines et lignes de production.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent d'entretien, agent de maintenance, mécanicien, technicien de maintenance, électricien, chef d'atelier

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	6	/ 8	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Postures pénibles	3	/ 5	Postures variées
Vibrations mécaniques	1	/ 2	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	4	/ 6	En l'absence de données légales spécifiques pour le lin et sa transformation, un protocole de mesure du taux d'empoussièrement aux postes de travail est en cours de réalisation. Le taux est variable en fonction des lots de pailles entrées au teillage. Malgré les centrales de dépoussiérage, ce taux peut être présumé supérieur aux seuils légaux, par comparaison à d'autres activités. Le port d'EPI est recommandé et obligatoire pour les opérations de débouillage et de nettoyage
Bruit	6	/ 8	Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs des usines
Travail de nuit	E	/ 6	Organisation propre à chaque entreprise
Travail en équipes successives alternantes	E	–	Organisation propre à chaque entreprise

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière insuffisante à 5 facteurs de risque : maintenance manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, ACD – Poussières, bruit ;

Elle n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

l) Activité 12 : Conduite des travaux de récolte

Description : conduite d'engins de récolte.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de travaux de récolte

Exposition aux facteurs de pénibilité : travail saisonnier et conduite de matériel homologué, exposition insuffisante.

Conclusion : cette activité n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

m) Activité 13 : Entretien des locaux

Description : assurer la propreté des bureaux et des locaux.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de propreté

Exposition aux facteurs de pénibilité : interventions ponctuelles. Non exposé aux 10 facteurs de risques professionnels légaux.

Conclusion : cette activité n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

n) Activité 14 : Laboratoires

Description : recherche et développement/sélection variétale, réalisation et suivi d'essais.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : assistant, agent et technicien de sélection et/ou de laboratoire

Exposition aux facteurs de pénibilité : application des normes de travail en vigueur dans les laboratoires, laboratoires équipés et aux normes, exposition insuffisante.

Conclusion : cette activité n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

o) Activité 15 : Conseil culture

Description : relationnel adhérent/coopérative, suivi des résultats de teillage.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent et technicien de relation culture, technicien conseil cultures

Exposition aux facteurs de pénibilité : non exposé aux 10 facteurs de risques professionnels légaux.

Conclusion : cette activité n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

p) Activité 16 : Administration

Description : services administratifs et comptables.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : assistant, technicien administratif, technicien administratif et comptable

Exposition aux facteurs de pénibilité : non exposé aux 10 facteurs de risques professionnels légaux.

Conclusion : cette activité n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

q) Activité 17 : Encadrement

Description : cf. classification.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : cadres

Exposition aux facteurs de pénibilité : non exposé aux 10 facteurs de risques professionnels légaux.

Conclusion : cette activité n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

r) Activité 18.1 : Peignage. – Logistique

Description : approvisionnement de la ligne de peignage, reprise des balles de lins teillés.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	0	/ 8	
Postures pénibles	0	/ 3	Postures variées
Vibrations mécaniques	0	/ 2	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	0	/ 6	
Bruit	0	/ 8	
Travail de nuit	0	/ 6	Approvisionnement réalisé en journée
Travail en équipes successives alternantes	0	–	

Conclusions :

Cette activité/emploi repère n'est pas exposée aux facteurs de risques.

Elle n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

s) Activité 18.2 : Peignage. – Entrée de ligne

Description : positionnement de la balle de lin teillé et suivi du déroulage.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	3	/ 8	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués. Interventions possibles pour ajuster les balles de lin
Postures pénibles	5	/ 5	Posture debout
Vibrations mécaniques	0	/ 2	
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	0	/ 6	Les matières sont des fibres longues, il y a très peu d'impuretés
Bruit	4	/ 8	Bruit résiduel lié à l'ambiance sonore générale Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du teillage.
Travail de nuit	0	/ 6	Pas de peignage de nuit
Travail en équipes successives alternantes	0	–	Pas de peignage de nuit

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière suffisante à 1 facteur de risque : postures pénibles.

Elle est qualifiée d'emploi pénible.

Elle est exposée de manière insuffisante à 2 facteurs de risque : manutention manuelle de charges, bruit.

t) Activité 18.3 : Peignage. – Sortie de ligne

Description : vérification du remplissage et positionnement des fûts sous la presse (sur roulements), pesée.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	6	/ 8	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Postures pénibles	0	/ 5	Postures variées
Vibrations mécaniques	0	/ 2	
Exposition aux agents chimiques dangereux : poussières	2	/ 6	Malgré un maintien d'hygrométrie nécessaire pour limiter l'électricité statique, possible présence de fibrilles
Bruit	6	/ 8	Le port d'EPI est systématique, obligatoire voire renforcé dans certains secteurs du peignage
Travail de nuit	0	/ 6	Possible selon besoins clients
Travail en équipes successives alternantes	0	–	Organisation la plus courante

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière insuffisante à 3 facteurs de risque : manutention manuelle de charges, ACD – Poussières, bruit.

Elle n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

u) Activité 19 : Station de semences

Description : triage et conditionnement des semences : activité saisonnière du 1^{er} octobre au 28 février.

Poste(s) de la classification concerné(s) – Emploi(s) repère(s) : agent de production

FACTEUR DE RISQUE	EXPOSITION	SEUIL d'exposition retenu	CARACTÉRISTIQUES/CONSÉQUENCES prévisibles
Manutention manuelle de charges	0	/ 8	Les engins conduits et/ou utilisés sont homologués
Postures pénibles	0	/ 5	Postures variées
Vibrations mécaniques	0	/ 2	
Exposition aux agent chimiques dangereux : – poussières – produits de protection des semences (durée 6 semaines)	4	/ 6	Port d'EPI
Bruit	4	/ 8	Bruit résiduel
Travail de nuit	0	/ 6	Non concerné
Travail en équipes successives alternantes	0	–	Possible selon besoins de l'activité

Conclusions :

Cette activité/emploi repère est exposée de manière insuffisante à 2 facteurs de risque : ACD – Poussières, bruit.

Elle n'est pas qualifiée d'emploi pénible.

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *AGRS1297145M*
IDCC : *7018*

PRÉAMBULE

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a pour objectif à la fois de donner aux salariés le droit de se former tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer leurs compétences et contribuer ainsi à la sécurisation des parcours professionnels et de permettre aux entreprises d'être plus performantes.

Ainsi, l'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national ont, dans un contexte économique fluctuant, la volonté de permettre aux salariés de pérenniser leur emploi, d'acquérir et de développer leurs compétences accompagnant la performance des entreprises.

Dans cet objectif, elles souhaitent développer l'attractivité des métiers, favoriser l'emploi, développer l'accès à la formation, favoriser la qualification des collaborateurs, anticiper sur les changements économiques et techniques, favoriser l'évolution professionnelle, veiller à la sécurisation des parcours professionnels, tout en assurant le respect de la diversité.

Elles considèrent que la formation est un facteur positif pour l'atteinte de ces objectifs et souhaitent initier une politique de formation adaptée aux problématiques spécifiques du secteur du paysage.

Ces spécificités impliquent la mise en place de dispositifs articulés sur les attentes et besoins des entreprises et des salariés.

Cette démarche de stratégie de la formation s'inscrit dans la continuité de la convention collective sur l'attractivité des métiers, la valorisation de la profession, la professionnalisation des salariés et leur évolution professionnelle.

Dès lors, les partenaires souhaitent se doter des instances appropriées pour mener une politique de formation réactive et adaptée à la typologie des entreprises, en particulier les TPE et PME.

Les parties visent ainsi à :

- attirer et intégrer dans les entreprises du secteur du paysage, des jeunes, des salariés en début de carrière et des salariés plus expérimentés, des seniors, des demandeurs d'emploi et privilégier l'emploi, le maintien et le développement des compétences des salariés porteurs d'un handicap ;
- concourir au maintien, au développement et à l'évolution des compétences des salariés du secteur du paysage.

Les enjeux économiques, technologiques, financiers, démographiques et humains auxquels les entreprises du paysage ont à faire face rendent ces objectifs vitaux pour l'ensemble du secteur.

Dans ce but, les accords qui les concrétisent s'appuient sur :

- les chiffres clés du secteur ;
- l'adaptation des moyens de la formation, notamment dans les entreprises de moins de 10 salariés ;
- l'accompagnement des TPE et PME sur la formation et le développement des compétences ;
- la connaissance des métiers du secteur du paysage pour mieux valoriser leur image auprès des jeunes ;
- la promotion de l'égalité d'accès des différents publics aux formations ;
- l'amélioration du pilotage de l'offre de formation, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi que pour le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Le présent accord ainsi que l'ensemble des dispositions particulières s'appliquent aux salariés, quel que soit leur type de contrat.

Article 1.1

Continuité des accords

L'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national déclarent négocier le présent accord en application des dispositions des accords du 2 juin 2004 concernant la formation professionnelle en agriculture et la mutualisation des fonds de la formation de la production agricole et leurs avenants subséquents applicables au 31 octobre 2011, dont le champ professionnel couvre les entreprises visées par le présent accord.

Dans ce cadre, et à des fins d'actualisation et de meilleure lisibilité, les organisations syndicales et l'UNEP conviennent pour le champ d'activités défini à l'article 1^{er} du présent accord, de réécrire au sein de celui-ci les dispositions des accords précités.

CHAPITRE II

DÉSIGNATION DE L'OPCA

Article 2

FAFSEA

Le FAFSEA (fonds national d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles), dont le siège social est fixé au 153, rue de la Pompe, 75016 Paris, est l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) désigné par l'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national pour collecter et gérer les contributions financières des fonds de la formation professionnelle des entreprises du paysage.

Article 3

Section paritaire sectorielle du paysage

Conformément à l'article 9 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972 créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles, il est demandé la constitution au conseil d'administration du FAFSEA d'une section paritaire sectorielle du paysage. Elle est administrée paritairement.

Article 3.1

Composition de la section paritaire sectorielle du paysage

La section paritaire sectorielle du paysage compte un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et un nombre équivalent de représentants nommés par l'UNEP.

Le nombre de membres est fixé à 10 au maximum :

- 5 membres représentant le collège salariés ;
- 5 membres représentant le collège employeurs,

étant entendu que le nombre total de représentants de chaque collège doit être identique.

La faculté est offerte à l'UNEP et aux organisations syndicales de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La durée du mandat est de 2 ans.

La section paritaire sectorielle est constituée de 10 membres au maximum dont un président et un secrétaire général appartenant chacun à un collège.

La présidence et le secrétariat général sont assurés alternativement par un représentant de l'UNEP et un représentant d'une organisation syndicale de salariés.

La première présidence est assurée par un représentant de l'UNEP, le poste de secrétaire général par un représentant du collège salarié.

Article 3.2

Fonctionnement

La section paritaire peut proposer au conseil d'administration la constitution, dans le respect des conditions et modalités définies à l'article 10.2.1 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972, d'un ou plusieurs groupes de travail paritaires nationaux.

Une délibération de la section paritaire sectorielle du paysage est nécessaire pour créer tout groupe de travail. Cette délibération sera ensuite transmise au conseil d'administration du FAFSEA pour approbation.

La section paritaire se réunit autant que de besoin et à la diligence de l'un des deux collèges au minimum 2 fois par an à la majorité qualifiée pour chacun des deux collèges.

Une convocation signée par le président et le secrétaire général, comportant le projet d'ordre du jour, est adressée par courrier ordinaire ou électronique aux membres de la section paritaire sectorielle paysage au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Les documents et pièces diverses nécessaires aux délibérations sont joints à la convocation ou, à défaut, remis au début de la séance. Le projet de procès-verbal de la réunion précédente est obligatoirement joint à la convocation.

Article 3.2.1

Quorum et vote

La section paritaire ne peut valablement délibérer qu'aux conditions de quorum suivantes :

- le collège salarié doit être représenté par au moins 3 membres physiquement présents et représentant 3 organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ;
- le collège employeur doit être représenté par au moins 3 de ses membres physiquement présents.

Les décisions de la section paritaire sectorielle sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les membres peuvent se faire représenter par un membre présent appartenant au même collège. A cet effet, le mandataire doit être porteur d'un mandat écrit, signé par le mandant, et accepté par le mandataire. Le mandant doit préciser la date de réunion pour laquelle il a été établi.

Il est procédé à un vote chaque fois que cela est demandé par un membre de la section paritaire sectorielle. Une demande de vote à bulletins secrets présentée par un ou plusieurs membres est acceptée de plein droit.

A l'occasion de chaque décision, les représentants de l'UNEP pour le collège employeurs et les représentants des organisations de salariés pour le collège salariés, doivent disposer du même nombre de voix.

Pour égaliser le nombre de voix dans chaque collège, la règle suivante est appliquée : chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au produit : nombre de présents et de représentés de l'UNEP pour le collège employeur \times nombre de présents et de représentés des représentants des organisations syndicales pour le collège salarié.

Chaque membre dispose d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents ou représentés du collège auquel il n'appartient pas.

Article 3.2.2

Secrétariat

Le secrétariat administratif est assuré par le FAFSEA, étant entendu que les frais correspondants font partie des frais de fonctionnement de la section.

Par ailleurs, un représentant du FAFSEA participera aux travaux de la section paritaire sectorielle du paysage.

Article 3.2.3

Relevé des propositions et procès-verbal

Article 3.2.3.1

Relevé de propositions

Après validation par le bureau de la section paritaire sectorielle du paysage, le relevé de propositions signé par le directeur général du FAFSEA est adressé par courrier simple ou courrier électronique :

- aux membres de la section paritaire sectorielle ;
- aux membres du conseil d'administration paritaire.

Article 3.2.3.2

Procès-verbal

Un procès-verbal est établi à l'issue de chaque réunion de la section paritaire sectorielle du paysage et transmis dans un délai de 1 mois après la réunion. L'approbation du procès-verbal est inscrite au premier point de l'ordre du jour de la prochaine séance de la section paritaire sectorielle.

Article 3.3

Missions de la section paritaire sectorielle du paysage

En application des dispositions légales et de l'article 10 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972, la section paritaire sectorielle du paysage favorisera toutes actions concourant au développement de l'emploi, de la formation professionnelle continue, de la sécurisation des parcours professionnels et de la gestion des compétences dans les entreprises du paysage.

La section paritaire sectorielle du paysage a pour mission notamment de :

- proposer au conseil d'administration du FAFSEA, autant de fois que nécessaire et au minimum une fois par an, les critères, conditions, taux de prise en charge et priorités des actions de formation et entrant dans le champ d'application des dispositions légales visées en l'espèce par le code du travail, dans le cadre d'un suivi par section comptable et selon les règles de gestion applicables au FAFSEA.

Les décisions prises par le conseil d'administration du FAFSEA relatives aux propositions de la section paritaire sectorielle du secteur du paysage sont transmises par celui-ci aux organes paritaires régionaux communs (OPRC) ;

- proposer au conseil d'administration du FAFSEA, autant de fois que nécessaire et au minimum 1 fois par an, des actions collectives de formation adaptées aux besoins des entreprises.

Les missions de la section paritaire sectorielle du paysage sont exercées conformément aux dispositions de l'article 10.1 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord constitutif du FAFSEA du 23 novembre 1972.

Afin d'assurer la bonne réalisation des missions de la section paritaire sectorielle du paysage, les services du FAFSEA apportent, conformément aux dispositions de l'article 10.1 précité et au minimum tous les 3 mois, tous les détails techniques et éléments de gestion (au minimum, ceux annexés à l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972).

La bonne réalisation des missions dans le cadre indiqué à l'alinéa 2 du présent article implique pour la section paritaire sectorielle du paysage notamment de :

- identifier et proposer au conseil d'administration les besoins spécifiques des entreprises et salariés du secteur du paysage ;
- sélectionner et proposer au conseil d'administration des domaines de formation devant être couverts par l'offre de formation collective à destination des TPE, PME ;
- identifier et proposer au conseil d'administration des préconisations concernant les actions et les publics prioritaires ;
- élaborer et proposer au conseil d'administration des préconisations concernant l'offre de formation collective ;
- identifier toute action de formation pertinente au regard de l'évolution technologique, professionnelle et réglementaire applicable au secteur ;
- identifier toutes actions de nature à accompagner les entreprises dans leur politique d'emploi, de formation, et de développement des compétences des salariés ;
- rechercher des partenaires financiers permettant d'amplifier les actions du secteur du paysage ;
- identifier et proposer au conseil d'administration les préconisations concernant les procédures relatives au choix des prestataires externes pour les actions nationales mises en œuvre par le FAFSEA pour le secteur du paysage ;
- sélectionner et proposer au conseil d'administration des prestataires externes intervenant sur les domaines retenus par le secteur du paysage ;
- élaborer et proposer au conseil d'administration des modes d'accompagnement des TPE et PME dans l'identification de leurs besoins de formation et la mise en œuvre de leur politique de formation ;

- identifier et proposer au conseil d'administration les CFA destinataires des fonds de la professionnalisation selon les règles financières proposées par la section ;
- analyser les indicateurs fournis par les services du FAFSEA afin de faire évoluer les orientations et priorités du secteur du paysage ;
- analyser le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions concernant la section paritaire sectorielle du paysage ;
- analyser le suivi des financements accordés au secteur du paysage.

Par ailleurs, les services du FAFSEA apporteront :

- une fois par an, les moyens d'identification de la collecte des entreprises du secteur, et
- une fois au minimum par trimestre, l'ensemble des détails techniques et de gestion selon les indicateurs proposés au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage.

Article 3.4

Règlement intérieur

La section paritaire sectorielle du paysage peut se doter d'un règlement intérieur qui est, après adoption, soumis à l'approbation du conseil d'administration paritaire, au vu de sa conformité réglementaire et conventionnelle.

CHAPITRE IV

INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 4

Entretien professionnel

Au regard de l'évolution du marché des entreprises, des exigences environnementales, des technologies, de la concurrence, le développement des compétences des salariés est un enjeu essentiel des entreprises pour leur permettre d'être performantes et assurer leur croissance.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange qui doit favoriser l'appétence à la formation et permettre aux salariés d'évoluer dans leur carrière.

Dès lors, les salariés doivent bénéficier d'un entretien professionnel tous les ans notamment pour :

- les nouveaux embauchés, durant leurs 3 ou 5 premières années dans l'entreprise ;
- l'ensemble du personnel, lorsque l'entreprise a été dans l'obligation de procéder à des restructurations ayant comme conséquences des mutations professionnelles et/ou des changements de métiers, et ce durant une période de 3 années au minimum ;
- les personnels connaissant des difficultés d'adaptation du fait d'accident ou de maladie nécessitant des modifications/adaptations de postes, et ce durant une période de 3 années au minimum.

Cet entretien a lieu, soit à l'initiative du salarié et doit se réaliser dans les 3 mois à compter de la date de la demande, lorsque la périodicité de 2 ans est arrivée à terme, soit à l'initiative de l'employeur ou de l'un de ses représentants.

Cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, sur la période qui vient de s'écouler et pour la période à venir
- les réalisations du salarié ;
- les compétences du salarié au regard de son métier dans l'entreprise ;
- les compétences du salarié au regard de ses performances ;
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les possibilités d'évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;

- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Les personnels chargés de conduire ces entretiens doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent maîtriser les référentiels emplois compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise.

Les outils proposés par le FAFSEA sont à disposition des entreprises.

Article 5

Bilan d'étape professionnel

Le bilan d'étape professionnel contribue à la sécurisation des parcours professionnels.

Dès lors, tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise peut bénéficier tous les 5 ans, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié de connaître ses capacités professionnelles et à son employeur de déterminer les objectifs de professionnalisation du salarié.

Article 6

Bilan de seconde partie de carrière

La section paritaire sectorielle du paysage propose au conseil d'administration les modalités de mise en œuvre et de financement pour favoriser le déploiement de cet outil auprès des salariés.

Tout salarié ayant au minimum 2 années d'ancienneté a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45^e anniversaire, à un entretien de 2^e partie de carrière avec son responsable hiérarchique. Cet entretien doit ensuite être renouvelé tous les 5 ans.

Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

Ce bilan devra permettre :

- de concrétiser le développement d'un nouveau champ de compétences, d'une formation, ou d'une actualisation de ses connaissances et de son expérience ;
- d'articuler projet professionnel, attentes, centre d'intérêt et possibilités de l'entreprise ;
- de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations ;
- d'envisager et d'anticiper les conditions du passage à la retraite ;
- de construire les modalités de transmission des savoirs d'expérience.

Article 7

Bilan de compétences

Au-delà de l'entretien professionnel et du bilan d'étape professionnel, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut ensuite construire un projet professionnel à court ou à moyen terme, accompagné ou non d'un projet de formation ou de VAE.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après 5 ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 1 an minimal d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les 5 ans.

Toutefois, un bilan de compétences peut être établi pour les salariés concernés par les dispositifs spécifiques de branche proposés au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage.

En tout état de cause, après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre selon les dispositions du présent article.

Le bilan de compétences s'effectuera dans le cadre du congé bilan de compétences (CBC), ou dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) si le salarié n'a pu bénéficier d'un congé de bilan de compétences (CBC).

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 8

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le secteur du paysage s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

A ce titre, il est convenu de favoriser une démarche concertée entre les employeurs et les salariés pour aider au développement de la VAE.

La VAE permet notamment à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'obtention :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- d'un certificat de spécialisation (CS) de la branche.

Le secteur du paysage mettra en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter l'accès à la VAE :

- l'information et la communication auprès des entreprises et des salariés ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes, titres, CQP ;
- le financement par le FAFSEA des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation, dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail.

Article 8.1

Participation au jury d'examen

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, ou de délivrance de certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, ou de certifications de branche, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve du délai de prévenance.

Article 8.2

Financement des dépenses de participation au jury d'examen

Les dépenses afférentes à la participation à un jury d'examen, de validation des acquis de l'expérience ou de certificat de qualification professionnelle sont couvertes par le FAFSEA, selon les modalités proposées au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage et pourront porter sur les natures de frais suivantes :

- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Article 9

Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié peut inventorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord encouragent à ce que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans le respect des évolutions législatives et réglementaires, ce passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, de contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels, de bilans d'étape professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les salariés ont à leur disposition le modèle de passeport formation sous format électronique sur le site du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), d'Agripass ou de tout autre document réalisé par le secteur du paysage.

CHAPITRE V

ACCÈS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 10

Actions prioritaires du secteur du paysage et financement

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, en particulier dans les TPE - PME, l'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national, au sein de la section paritaire sectorielle du paysage, proposent au conseil d'administration un plan d'actions prioritaires et des publics prioritaires.

Le FAFSEA communique sur décision du conseil d'administration, auprès des entreprises et des salariés selon les techniques les plus appropriées, les priorités qui auront été acceptées après avoir été proposées au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage, pour en assurer la diffusion maximale.

L'UNEP et les organisations syndicales rappellent leur attachement à la qualité du service de proximité réalisé par le FAFSEA, en particulier vers les TPE - PME, pour les accompagner dans leurs démarches de développement de l'emploi et des compétences.

Article 11

Programme pluriannuel de formation

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle proposés au conseil d'administration par le secteur du paysage.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tient compte de ces objectifs et des priorités ainsi que des perspectives économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Ce programme, s'il est établi, définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est consulté sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement.

Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle susvisée. Cette consultation se fait au cours de l'une des deux réunions spécifiques prévues à l'article L. 2323-34 du code du travail.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluriannuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Article 12

Plan de formation

Article 12.1

Consultation des instances représentatives du personnel

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les institutions représentatives du personnel, quand elles existent, seront consultées chaque année sur :

- le bilan de formation de l'année précédente ;
- le suivi de l'exécution du plan de formation de l'année en cours ;
- les orientations générales en matière de formation et le projet de plan de formation de l'année à venir, précisant les objectifs poursuivis ainsi que le calendrier de mise en œuvre ;
- les actions de formation distinguées selon les 2 catégories suivantes :
 - celles qui correspondent à des actions liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
 - celles qui correspondent à des actions liées au développement des compétences.

Article 12.2

Composition du plan de formation par nature d'actions de formation

Le plan de formation de l'entreprise est régi par les dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail. Il est composé des actions de formation suivantes :

1. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.
2. Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés.
3. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
4. Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.
5. Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles.
6. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.
7. Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.
8. Les actions de formation relatives à l'économie de l'entreprise. Elles ont notamment pour objet la compréhension par les salariés du fonctionnement et des enjeux de l'entreprise.
9. Les actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié.
10. Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française.

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

a) Actions de formation et temps de travail

Les actions d'adaptation au poste de travail ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Elles sont regroupées avec les actions d'adaptation au poste de travail.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou pour les personnels au forfait jours, de 5 % de leur forfait.

b) Allocation de formation

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément au décret n° 2004-871 du 25 août 2004 ; le salaire horaire de référence pour le montant du calcul de l'allocation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Article 12.3

Prise en charge financière

Les montants de prise en charge au titre des fonds mutualisés dont dispose le FAFSEA sont proposés au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des disponibilités et priorités de branche et conformément aux dispositions légales en vigueur, en particulier celles relatives aux compétences des sections paritaires sectorielles.

Article 13

Diagnostics entreprises

Les entreprises, prioritairement les TPE et les PME, peuvent bénéficier de diagnostics formation et GPEC financés par le FAFSEA selon les dispositions proposées par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration du FAFSEA et dans la limite des moyens négociés avec l'Etat dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens.

Article 14

Ingénierie de certification

Le financement des frais d'ingénierie de certification professionnelle (CQP notamment) sera pris en charge par le FAFSEA selon les règles arrêtées par le conseil d'administration au vu des propositions faites par la section paritaire sectorielle du paysage.

Article 15

Actions de formation à la sécurité

Les actions de formation à la sécurité seront prises en charge par le FAFSEA selon les règles arrêtées par le conseil d'administration au vu des propositions faites par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration, en application des textes et accords en vigueur.

Article 16

Droit individuel à la formation (DIF)

Principe :

Tout salarié à temps plein titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est d'une durée de 20 heures.

Le DIF est défini comme un outil de professionnalisation et de renforcement des parcours de formation, dont le salarié a l'initiative.

Les salariés concernés sont les suivants :

- le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise qui l'emploie ;

- tout salarié sous contrat à durée déterminée, à l'exclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, peut bénéficier d'un DIF calculé *pro rata temporis*, subordonné à une ancienneté de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois civils.

Cette durée de 20 heures est portée à 24 heures pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant :

- soit plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- soit plus de 45 ans ;
- soit n'ayant pas de diplôme au moins égal au niveau V de l'éducation nationale ou de certificat de qualification professionnelle.

La condition d'ancienneté s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année. Pour l'appréciation de la condition d'ancienneté du droit individuel à la formation, tout salarié embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de l'année précédant le 1^{er} janvier de l'année considérée est réputé avoir 1 an d'ancienneté. Tout salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de la deuxième année civile suivant celle de son embauche.

Ainsi un salarié embauché entre le 1^{er} janvier et le 30 juin de la même année est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année N + 1 ; un salarié embauché entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre de la même année est réputé avoir 1 an d'ancienneté au 1^{er} janvier de l'année N + 2.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps annuel de travail.

Article 16.1

Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

En cas d'absence pour congé sabbatique, congé sans solde supérieur à 1 mois, congé pour création d'entreprise, congé parental, congé individuel de formation au cours de 1 année, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

En cas d'absence pour maladie ou accident de la vie privée, accident de trajet, d'une durée supérieure à 4 mois, le droit individuel à la formation du salarié est calculé au prorata du temps de présence pendant l'année considérée.

Pour tout autre motif de suspension du contrat y compris en cas de congé de maternité, le droit individuel à la formation est maintenu intégralement.

Article 16.2

Cumul des heures de formation

Le nombre d'heures de formation que peut cumuler un salarié au titre du droit individuel à la formation s'apprécie en totalisant le nombre d'heures acquis chaque année et non utilisé par le salarié dans la limite maximale de 120 heures, et ce pendant au maximum 6 ans, dans la limite maximale de 144 heures s'il entre dans les bénéficiaires, pendant au maximum 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés titulaires d'un contrat intermittent, le nombre cumulé est égal aux heures acquises chaque année par le salarié au prorata de son temps de travail dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années cumulées pour atteindre ce plafond.

Un salarié peut utiliser sur une même année son droit individuel à la formation pour suivre une formation d'une durée supérieure à 20 heures (ou 24 heures s'il entre dans les bénéficiaires) dans la limite de 120 heures (ou de 144 heures), s'il a cumulé un nombre d'heures au moins équivalent à la durée de la formation. Pour évaluer le nombre d'heures cumulé, le salarié prend en compte les

heures de l'année en cours, quelle que soit la date de début de la formation au cours de cette même année.

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

Article 16.3

Droit individuel à la formation des contrats à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé *pro rata temporis*, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article 16.4

Utilisation du droit individuel à la formation

La mise en œuvre du DIF permet, entre autres, la réalisation d'actions de formation, inscrites au plan de formation de l'entreprise, ou toutes actions de formation arrêtées par le conseil d'administration après avoir été proposées par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration. La mise en œuvre du DIF peut aussi être réalisée dans le cadre de périodes de professionnalisation, du bilan de compétences et de la VAE.

L'utilisation du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. En conséquence, chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis et disponibles au titre du dispositif du DIF.

Selon les termes de l'article L. 6323-11 du code du travail, les actions de formation réalisées au titre du DIF se déroulent hors temps de travail.

Cependant, le DIF pourra être utilisé en tout ou partie sur le temps de travail.

Si le salarié adresse une demande écrite d'utilisation de son droit individuel à la formation, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

a) Accord de l'employeur et du salarié

Le commun accord du salarié et de l'employeur est formalisé par écrit. Il pourra être utilisé un document établi par l'organisme paritaire collecteur de la contribution affectée au droit individuel de formation.

Les heures de formation suivies en dehors du temps de travail ne constituent pas un temps de travail. Elles donnent lieu au versement de l'allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette du salarié pour le temps correspondant selon les modalités fixées à l'article L. 6321-10 du code du travail.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

b) Refus de l'employeur

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Si le salarié est âgé de 50 ans et plus, l'employeur ne peut refuser l'action de formation demandée par celui-ci dès lors que cette action est conforme aux dispositions du présent accord dans la limite des fonds disponibles du FAFSEA.

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

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel à la formation accepte la demande du salarié, il en informe le salarié, l'employeur et l'organisme collecteur du droit individuel à la formation. Celui-ci verse à l'organisme collecteur du congé individuel, pour le compte de l'employeur, le montant de l'allocation de formation correspondant à la durée de la formation dans la limite des droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés selon les modalités fixées par le code du travail.

Article 16.5

Financement mutualisé du droit individuel à la formation

Les montants de prises en charge sont arrêtés par le conseil d'administration après propositions de la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des disponibilités financière et des priorités du secteur du paysage.

Article 16.6

Portabilité du droit individuel à la formation

Article 16.6.1

Portabilité du DIF en cas de licenciement

En cas de licenciement sauf pour faute lourde, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pendant la période de préavis, pour une action de formation, un bilan de compétences ou une VAE. Dans ce cas, la formation est réalisée pendant le temps de travail.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage et non consécutive à une faute lourde, les sommes correspondant à la valorisation des heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation pourront être mobilisées pendant la période de prise en charge par l'assurance chômage, ou dans les 2 ans qui suivent l'embauche du salarié dans la nouvelle entreprise.

La prise en charge des montants financiers sera proposée au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage au vu des informations et éléments financiers transmis par le FAFSEA ainsi qu'au regard des priorités du secteur.

Les montants de prises en charge sont arrêtés par le conseil d'administration du FAFSEA après propositions de la section paritaire sectorielle du paysage.

Article 16.6.2

Portabilité du DIF en cas de démission

Le salarié ayant démissionné bénéficie du transfert de son solde de droit individuel à la formation non utilisé si l'interruption entre la fin de son contrat à durée indéterminée et un nouveau contrat à durée indéterminée avec un employeur relevant du champ d'application de l'accord et versant sa contribution au même organisme paritaire collecteur que le précédent employeur du salarié est inférieure à 3 mois.

Article 16.6.3

Financement

Au vu des propositions de la section paritaire sectorielle du paysage réalisées en fonction des priorités du secteur et selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le

FAFSEA prendra en charge l'action mise en œuvre, selon les montants de prises en charges arrêtés par le conseil d'administration, dans les cas suivants :

- lorsque le salarié est demandeur d'emploi, et qu'il est issu d'une entreprise du paysage dans laquelle il a acquis ses droits, et qui verse ses cotisations au FAFSEA ;
- lorsque le salarié est embauché dans une nouvelle entreprise appartenant au secteur du paysage, et qui verse ses cotisations au FAFSEA.

Article 16.7

Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19 du code du travail, dans des conditions fixées par décret, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire compétent pour verser les sommes prévues à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Article 17

Congé individuel de formation (CIF)

Les dispositions relatives au congé individuel de formation sont celles applicables dans le secteur agricole, en application de l'accord sur le financement du congé individuel de formation du 24 mai 1983 modifié et par accord du 18 juillet 2002 sur les saisonniers.

En application de l'article L. 6322-64 du code du travail, les salariés pourront suivre une formation au titre du CIF, hors temps de travail, dès lors seuls les coûts pédagogiques seront pris en charge.

CHAPITRE VI

DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION ET DE L'APPRENTISSAGE

Article 18

Contrats de professionnalisation

Les parties signataires décident de mettre en œuvre les contrats de professionnalisation selon les modalités définies par le code du travail et dans le présent chapitre.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi en associant formation et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles.

Article 18.1

Objectifs et publics visés

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

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers de la branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder à ces métiers ;
- aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- aux personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Il a pour objectif d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

Article 18.2

Durée de l'action de professionnalisation

La durée de l'action de professionnalisation, quel que soit le type de contrat, est comprise entre 6 à 12 mois ; elle pourra être portée à 24 mois pour :

- les jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers du secteur du paysage ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur du paysage ;
- les demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- aux personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les formations ou parcours professionnalisants permettant d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP ;
- les personnes souhaitant acquérir une qualification supérieure à celle qu'elles ont acquise.

Article 18.3

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation peut être portée à 50 % de la durée du contrat pour les cas le justifiant, compte tenu du public ou de la nature de l'action.

La durée de la formation de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pourra être portée au maximum à 1 600 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP du secteur du paysage.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation ou de moyens de formation identifiés et structurés.

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

Article 18.4

Rémunération des contrats de professionnalisation

La rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation est fixée sur les dispositions légales applicables en fonction de l'âge et du niveau de formation du bénéficiaire.

Article 18.5

Tutorat

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

Article 18.6

Prise en charge financière

Les montants de prises en charge sont proposés par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage, et des publics concernés.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la section paritaire sectorielle du paysage proposera au conseil d'administration la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale ainsi que de la formation au tutorat.

Les montants ou forfait horaire de prise en charge peuvent faire l'objet de modulation après proposition par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration et acceptation de celui-ci, notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;
- la durée du contrat ;
- l'individualisation ou non du parcours.

Article 19

Contrats d'apprentissage

L'UNEP et les organisations syndicales, considérant l'importance de la formation par la voie de l'apprentissage, souhaitent accompagner les CFA du secteur du paysage pour favoriser une offre de formation de qualité.

Pour ce faire, l'UNEP et les organisations syndicales représentatives au niveau national peuvent proposer le financement d'actions sur les fonds de la professionnalisation.

La section paritaire sectorielle du paysage proposera au conseil d'administration ses priorités et critères de financement d'actions à destination des CFA qui développent des formations préparant à l'exercice des métiers de la branche.

Les modalités de financement sont proposées annuellement.

Article 20

Périodes de professionnalisation

Article 20.1

Définition et objectifs

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
- permettant d'acquérir une certification spécialisée (CS) ;

- correspondant à une action de formation dont l’objectif de professionnalisation est défini par la section paysage de la CPNE.

Article 20.2

Principes de mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l’entreprise, et l’exercice d’une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l’alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Toute période de professionnalisation peut débuter par un entretien professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l’expérience.

Le DIF peut être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, cependant le nombre d’heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures.

Le nombre de salariés en période de professionnalisation ne peut dépasser 2 % de l’effectif total, à un instant donné, pour les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés, sauf accord du chef d’entreprise.

De la même façon, pour les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le nombre de salariés en période de professionnalisation à un instant donné ne peut excéder 2 salariés, sauf accord du chef d’entreprise.

Article 20.3

Publics concernés

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans le secteur du paysage, à tout salarié répondant à l’une des conditions suivantes :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l’évolution des technologies et de l’organisation du travail ;
- salariés souhaitant bénéficier d’une action de formation leur permettant de changer de qualification dans le secteur du paysage ;
- salariés souhaitant bénéficier d’une action leur permettant de s’adapter aux éventuelles nouvelles conditions d’exercice de leur métier ;
- salariés de 45 ans ou plus ou comptant 20 ans d’activité professionnelle, ayant 1 an d’ancienneté dans l’entreprise ;
- bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion ;
- salariés suivant les formations prioritaires de branche, proposés au conseil d’administration par la section paritaire sectorielle du paysage et acceptés par celui-ci ;
- publics prioritaires proposés par la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d’administration et acceptés par celui-ci, notamment selon les circonstances suivantes :
 - au retour de mandat électif ou de désignation syndicale ;
 - qui reprend son activité professionnelle après un congé de maternité ;
 - de retour d’un congé parental ;
 - reconnu travailleur handicapé et autre bénéficiaire de l’obligation d’emploi mentionnés à l’article L. 5212-13 du code du travail ;

- qui envisage la création ou la reprise d’une entreprise ;
- dont les conditions d’exercice de son métier et de la mise en œuvre de ses compétences sont soumises à des modifications législatives, réglementaires ou normatives d’origine nationale, européenne ou internationale.

Article 20.4

Durée de la formation

La durée minimale des parcours de formation mis en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation est de :

- 70 heures sur 12 mois calendaires, pour les entreprises d’au moins 250 salariés ;
- 35 heures sur 12 mois calendaires, pour les entreprises d’au moins 50 salariés.

Ces durées minimales ne s’appliquent pas au bilan de compétences, à la VAE, aux périodes de professionnalisation des salariés de plus de 45 ans, aux actions de formation ayant pour objet l’obtention d’un CQP ou d’un CS du secteur du paysage.

Article 20.5

Prise en charge financière

Les montants de prises en charge sont arrêtés par le conseil d’administration du FAFSEA, au vu des propositions de la section paritaire sectorielle du paysage en fonction des priorités du secteur du paysage et selon les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES AU TUTORAT

Article 21

Tutorat

L’UNEP et les organisations syndicales représentatives au plan national affirment à nouveau l’importance du tutorat, qui a pour objectif :

- d’accompagner l’apprenant dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de l’aider, de l’informer et de le guider ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles au travers des situations professionnelles ;
- de participer à l’évaluation des qualifications des apprenants.

Ces salariés doivent posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l’apprenant ;
- 2 ans d’expérience professionnelle dans le métier.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d’encadrement pédagogique, définies au premier paragraphe, doivent bénéficier des mesures d’accompagnement nécessaires et en tant que de besoin recevoir une formation spécifique.

Le tuteur et l’organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation et les activités exercées se déroulent conformément aux conditions initialement prévues.

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 titulaires du contrat ou de la période.

Afin de favoriser l’exercice de la fonction tutorale, il est convenu qu’un tuteur ne puisse accompagner que 2 salariés simultanément, soit en contrat d’apprentissage, en contrat de professionnalisation, ou en période de professionnalisation.

Article 21.1

Formation des tuteurs

Une formation spécifique est prise en charge par le FAFSEA au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans les conditions arrêtées par le conseil d'administration au vu des propositions de la section paritaire sectorielle du paysage au conseil d'administration et après acceptation de celui-ci, dans la limite des fonds disponibles.

Article 21.2

Exercice de la fonction tutorale

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, les entreprises, pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, bénéficient, dans la limite des fonds disponibles, d'une prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation, sur la base forfaitaire proposée par la section paritaire sectorielle du paysage, suivant les orientations de la section paysage de la CPNE.

CHAPITRE VIII

ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

Article 22

Salariés des TPE et des PME

La branche du paysage est composée principalement d'entreprises de type TPE ou PME.

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord (entretien professionnel, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.).

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, des dispositifs appropriés à leur situation sont mis en place par le FAFSEA, notamment dans les domaines suivants :

- information sur les dispositifs légaux et conventionnels ;
- développement de l'offre de formation par rapport aux propositions retenues par le conseil d'administration sur les axes prioritaires définis par la section paritaire sectorielle du paysage en relation étroite avec les représentants des métiers concernés ;
- information sur les priorités de la branche ;
- information sur les sources de financement européennes, régionales et partenariales ;
- accompagnement sur l'identification des compétences, des qualifications et des besoins de formation.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle proposés au conseil d'administration par le secteur du paysage et après acceptation de celui-ci.

Dans ce cadre, les entreprises, prioritairement les TPE et les PME, peuvent bénéficier de diagnostics formation et GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ainsi que des mesures d'accompagnement, financés par le FAFSEA après acceptation de celui-ci, selon les dispositions proposées au conseil d'administration par la section paritaire sectorielle du paysage, et conformément aux textes en vigueur.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme de formation qui tienne compte de ces objectifs et de ces priorités ainsi que des perspectives sociales, économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

La section paritaire sectorielle du paysage examine les actions réalisées dans les domaines d'intervention du FAFSEA en faveur des TPE et PME et propose au conseil d'administration des mesures visant à les compléter éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

Article 23

Aide au remplacement des salariés partis en formation

Afin de favoriser l'accès à la formation des salariés des TPE - PME, la section paritaire sectorielle du paysage proposera au conseil d'administration chaque année, en fonction des priorités du secteur, et des disponibilités financières du FAFSEA, le montant de l'aide au remplacement des salariés partis en formation qui sera versée aux TPE de moins de 10 salariés.

Cette aide ne sera versée qu'en cas de remplacement du salarié effectivement absent et dans la limite de l'action de formation du salarié remplacé.

Seules les entreprises qui versent leurs contributions au FAFSEA seront concernées par le dispositif dont la base est le taux horaire du salaire minimum de croissance brut dans la limite de 150 heures de formation.

Article 24

Egalité professionnelle

Conformément aux dispositions de l'accord national du 29 octobre 2009 et ses avenants, sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture, les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est de la responsabilité du secteur du paysage et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

A cette fin, les résultats de la négociation triennale sont transmis à la section paritaire sectorielle du paysage pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'objectifs de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Les résultats de cette négociation seront également transmis aux chefs d'entreprise afin qu'ils en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 25

Travailleurs en situation de handicap

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans le secteur du paysage et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité du secteur du paysage et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de

mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La section paritaire sectorielle du paysage pourra proposer au FAFSEA de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

L'accès des travailleurs en situation de handicap aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 26

Formation des seniors

La formation des seniors s'exécutera conformément aux dispositions formation de l'accord du 11 mars 2008 et ses avenants relatifs à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Article 27

Formation des salariés exposés à des travaux physiques particuliers

L'UNEP et les organisations syndicales se déclarent favorables à mettre en place des propositions d'action de formation spécifiques à destination des travailleurs exposés à des risques « physiques » particuliers (grimpeur-élagueur, etc.) afin de faciliter leur éventuelle reconversion ou adaptation à l'emploi.

Article 28

Formation des salariés en chômage partiel

Des entreprises, suite à des conditions d'intempéries particulières, de sinistres ou de catastrophes naturelles propres à l'entreprise et ayant déposé une demande de chômage partiel auprès des instances compétentes, pourraient demander à ce que la section paritaire sectorielle du paysage propose au conseil d'administration que soient mobilisés des fonds pour financer des actions de formation au bénéfice des salariés et ainsi repousser leur mise au chômage.

Cette prise en charge s'effectuera dans les conditions arrêtées par le conseil d'administration au vu des propositions de la section paritaire sectorielle du paysage et dans la limite des possibilités financières de l'OPCA compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur les cas spécifiques précités.

CHAPITRE IX

ACCÈS À LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Article 29

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et stage d'acquisition des prérequis

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) visée à l'article L. 6326-1 du code du travail permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Ces modalités sont complémentaires à l'accord du 6 janvier 2009 relatif à l'accueil des demandeurs d'emploi dans le secteur agricole et au stage d'acquisition des prérequis.

Pour les entreprises, la POE constitue un outil complémentaire pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers du secteur du paysage. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

Pour les demandeurs d'emploi, la POE favorise l'accès à un métier du paysage porteur d'emploi, au moyen d'une formation préalable à l'embauche.

Les entreprises informent le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des recrutements effectués à l'issue d'une POE.

Article 29.1

Mise en œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. Ils peuvent aussi être réalisés dans le cadre d'actions collectives de formation.

Article 29.2

Financement

La formation est financée par Pôle emploi. Le FAFSEA peut participer, dans les conditions définies par son conseil d'administration, au financement des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations préparant à un métier du secteur, incluant les frais d'évaluation pré-formative et, le cas échéant, les frais de certification.

CHAPITRE X

NÉGOCIATION TRIENNALE DE FORMATION

Article 30

Mise en œuvre de la négociation triennale de formation

L'UNEP et les organisations syndicales s'engagent à se réunir, autant que de besoin et au minimum tous les 3 ans, pour négocier les priorités, les orientations et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

L'UNEP et les organisations syndicales examineront notamment les domaines spécifiques au secteur du paysage :

- la définition et les effets des priorités de la branche ;
- l'accès à la formation des moins qualifiés et des seniors ;
- la formation et l'insertion des femmes ;
- la formation et l'insertion des travailleurs handicapés ;
- l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, au regard des dispositifs légaux et des modalités propres à la branche ;
- l'accompagnement des TPE-PME, des entreprises de moins de 10 salariés, sur les dispositifs de formation et de développement des compétences ;
- l'offre de formation (nationale et régionale) ;
- le DIF ;
- les contrats en alternance ;
- les périodes de professionnalisation, au regard des dispositifs légaux et des modalités propres à la branche ;
- le tutorat et le développement des compétences des tuteurs ;
- la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage ;
- les dispositifs exceptionnels et partenariaux ;
- la VAE.

CHAPITRE XI

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Conformément aux dispositions de l'accord du 2 juin 2004 sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle dans la production agricole, l'UNEP et les organisations syndicales

conviennent de pérenniser, dans le champ du présent accord, le principe de mutualisation négocié dans ledit accord, en application de l'article 35 de la loi sur la formation du 4 mai 2004.

Article 31

Financement des actions de formation

Les cotisations formation des entreprises sont versées avant le 1^{er} mars au FAFSEA selon les dispositions suivantes.

Article 31.1

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent verser au FAFSEA une cotisation au minimum égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence en application du code rural et de la pêche maritime.

Cette cotisation est répartie comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,25 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation.

Article 31.2

Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

Les entreprises employant 10 salariés et plus et moins de 20 salariés doivent consacrer chaque année un minimum de 1,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette cotisation est répartie comme suit :

- 0,15 % au titre des actions relevant de la professionnalisation et des actions prioritaires de branche ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, du congé individuel de formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Les entreprises doivent verser au FAFSEA les cotisations obligatoires suivantes :

- 0,15 % au titre de la cotisation professionnalisation ;
- 0,05 % au titre de la cotisation plan de formation.

Article 31.3

Entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises employant 20 salariés et plus doivent consacrer chaque année un minimum de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement des actions de formation professionnelle continue.

Cette cotisation est répartie comme suit :

- 0,20 % pour le financement du congé individuel de formation, des congés de bilan de compétences et de validation de l'expérience ;
- 0,50 % au titre des actions relevant de la professionnalisation et des actions prioritaires de branche ;
- 0,90 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, du congé individuel de formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Les entreprises doivent verser au FAFSEA les cotisations obligatoires suivantes :

- 0,20 % pour le financement du congé individuel de formation, des congés de bilan de compétences et de validation de l'expérience ;

- 0,50 % au titre des actions relevant de la professionnalisation et des actions prioritaires de branche ;
- 0,05 % au titre du plan de formation.

Article 31.4

Entreprises en franchissement de seuil

Les entreprises en franchissement de seuil bénéficieront des réductions de cotisations dans le cadre des dispositions légales.

Article 32

Cotisations CIF CDD

Les cotisations dues au titre de l'emploi de salariés en CDD sont versées au FAFSEA pour un montant correspondant à 1 % des rémunérations versées à ce titre au cours de l'année de référence.

Article 33

Cotisations dues au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

Les cotisations dues au FPSPP sont versées par le FAFSEA conformément aux dispositions contenues dans l'article L. 6332-19 du code du travail et de la convention entre les partenaires sociaux et l'Etat.

Article 34

Reliquat

En application des dispositions légales, les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ du présent accord peuvent librement disposer des fonds affectés au plan de formation. Toutefois, celles qui n'ont pas rempli la totalité de leur obligation de financement de la formation professionnelle versent le reliquat au FAFSEA.

Article 35

Ressources complémentaires

Le FAFSEA, à la demande de la section paritaire sectorielle du paysage, recherchera et recevra toute subvention ou cofinancement d'origine nationale, régionale, paritaire, européenne, publique ou parapublique permettant d'augmenter ses ressources financières conformément à ses missions et aux dispositions légales.

CHAPITRE XII

CLAUSE DE RÉVISION, ENTRÉE EN VIGUEUR, DÉPÔT ET EXTENSION

Article 36

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 37

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 38

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Un dépôt par voie électronique sera effectué concomitamment auprès des mêmes instances.

Fait à Paris, le 3 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNEP.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNAF CGT.

Convention collective

**IDCC : 8434. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ETAF ET CUMA
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)**

(Etendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

AVENANT N° 23 DU 6 MARS 2012

NOR : AGRS1297146M

IDCC : 8434

Entre :

La FRSEA Franche-Comté ;

Les entrepreneurs des territoires Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Un certain nombre de dispositions de la convention collective du 1^{er} novembre 1998 étant devenues obsolètes, notamment au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis sa conclusion, les partenaires sociaux signataires de cette convention ont souhaité procéder à une révision complète du texte.

Il en résulte que le texte annexé au présent avenant annule et remplace, en toutes ses dispositions, celui de la convention collective du 1^{er} novembre 1998.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du troisième mois après la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 6 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Convention collective des exploitations agricoles, ETAF et CUMA de Franche-Comté du 1^{er} novembre 1998 (IDCC n° 8434)

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations agricoles et activités connexes de la région Franche-Comté énumérées ci-dessous :

- polyculture et élevage non spécialisé ;
- élevages spécialisés ;
- cultures spécialisées, à l'exclusion de celles comprises dans le champ d'application des conventions collectives de l'horticulture, des pépinières, du maraîchage et des jardineries ;
- viticulture ;
- champignonnières ;
- entreprises de travaux agricoles et ruraux et entreprises de travaux forestiers ;
- coopératives d'utilisation du matériel agricole ;
- activités agrotouristiques et autres activités secondaires rattachées à l'exploitation agricole.

La présente convention est applicable aux salariés des exploitations agricoles, coopératives d'utilisation de matériel agricole, entreprises de travaux agricoles et ruraux, entreprises de travaux forestiers dont le siège se situe sur le territoire de la région administrative de Franche-Comté. Le siège s'entend, selon la nature de l'activité, des bâtiments d'exploitation ou du siège social déclaré dans les statuts de la coopérative ou de l'entreprise.

Article 1.2

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 1.3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale représentative d'employeurs peut adhérer à la convention collective, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 1.4

Périodicité et thèmes de négociations obligatoires

La commission mixte de la présente convention collective régionale se réunit au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Elle se réunit également, le cas échéant ⁽¹⁾, selon la périodicité prévue par le code du travail afin d'aborder notamment les thèmes suivants :

- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- conditions de travail ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- emploi des salariés âgés ;
- emploi des travailleurs handicapés ;
- formation professionnelle et apprentissage ;
- classifications ;
- épargne salariale.

Article 1.5

Révision de la convention

Les parties signataires de la présente convention collective ont la possibilité d'en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires et aux services de l'Etat compétents. La demande de révision doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et formuler le nouveau texte proposé.

Sauf cas exceptionnel, les demandes de révision seront examinées au cours de la réunion annuelle prévue à l'article 1.4. Si la partie demanderesse précise le délai dans lequel elle souhaite voir sa demande en révision examinée, la commission mixte, convoquée à cet effet par les services de l'Etat, se réunira dans le délai de 2 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée.

Article 1.6

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de fin du préavis.

La convention dénoncée continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 1.7

Procédure conventionnelle d'interprétation

Afin de répondre à d'éventuelles difficultés d'interprétation de la présente convention, il sera constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de représentants des organisations syndicales de salariés signataires.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès des services de l'Etat compétents.

Le procès-verbal de la réunion est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

La commission d'interprétation peut saisir, pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues au 4 de l'article L. 2271-1 du code du travail.

(1) C'est-à-dire lorsque ces négociations n'ont pas déjà eu lieu dans le cadre d'accords de branche couvrant le champ d'application de la présente convention collective.

Article 1.8

Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération précédemment acquise ou de tout autre avantage individuel acquis précédemment.

Article 1.9

Différends individuels et collectifs Procédure conventionnelle de conciliation

Tous les différends individuels et collectifs nés de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise pourront être soumis, par la partie la plus diligente, à une commission paritaire de conciliation, qui sera ainsi valablement saisie.

Le recours devant cette commission n'est pas obligatoire et ne fait pas obstacle au recours devant les instances prévues par la législation en vigueur.

La commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et un nombre égal de représentants patronaux.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 7 jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si la commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article 1.10

Procédure légale de conciliation et de médiation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être réglés par la procédure conventionnelle seront régis conformément à la réglementation, que ce soit par la voie de la conciliation ou par celle de la médiation.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 2.1

Droit syndical

L'exercice du droit syndical s'effectue suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Des autorisations d'absence rémunérée sont accordées dans la limite de 3 jours par an par organisation aux salariés devant assister aux réunions statutaires nationales des organisations syndicales signataires de la présente convention sur présentation, 1 mois à l'avance, d'un document écrit émanant de celles-ci. Le mode de rémunération de ces autorisations d'absence est fixé par accord entre le salarié et l'employeur.

Des congés peuvent être accordés, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Les absences ci-dessus ne viennent pas en déduction des congés annuels.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, dans le cadre de la législation en vigueur.

Les modalités d'exercice dans l'entreprise des droits reconnus aux syndicats ou à leurs sections (locaux, circulation...) font l'objet dans celle-ci d'un protocole de mise en place et d'application.

Article 2.2

Droit syndical et liberté d'opinion

Conformément à la loi, les parties contractantes reconnaissent à chacun sa liberté d'opinion, celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix. Elles reconnaissent également aux syndicats la liberté d'exercer leur action.

Notamment :

- les employeurs et les salariés ne doivent en aucun cas prendre en considération envers quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, opinions, non plus que le fait d'appartenir ou non à un syndicat ;
- les employeurs ne doivent pas non plus en tenir compte pour arrêter leurs décisions concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et le congédiement, la rémunération, l'avancement et la promotion.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Article 2.3

Délégués du personnel

L'élection des délégués du personnel avec suppléants est obligatoire dans toutes les entreprises occupant au moins 10 salariés selon les modalités de décompte de l'effectif prévues par le code du travail pour ce type de représentation du personnel. L'organisation de l'élection relève de l'initiative de l'employeur. Elle intervient à la même date que celle du comité d'entreprise si celui-ci existe.

Les délégués du personnel sont élus pour une durée comprise entre 2 et 4 ans en fonction des dispositions du protocole préélectoral, ils sont rééligibles.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite des crédits d'heures prévus par le code du travail, ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Les délégués du personnel font connaître leurs communiqués par affichage dans les panneaux prévus par le code du travail.

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois ou sur leur demande, les suppléants peuvent assister aux réunions avec l'employeur en accompagnant les délégués titulaires.

Les délégués du personnel peuvent se faire assister par le représentant d'une organisation syndicale.

Le nombre de délégués et de suppléants est fixé par les articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du code du travail.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives à l'employeur et de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires.

Article 2.4

Comité d'entreprise

Il est rappelé que dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, conformément au code du travail, un comité d'entreprise doit être constitué. Les modalités de décompte de l'effectif sont celles prévues par le code du travail pour ce type de représentation du personnel.

En vertu des dispositions du code du travail, l'employeur peut décider d'instaurer une délégation unique du personnel regroupant les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Cette possibilité est ouverte à l'occasion de la mise en place du comité d'entreprise ou lors de son renouvellement.

Il est versé, outre la subvention légale de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute, une subvention destinée aux activités sociales et culturelles, au moins égale à 0,4 % de la masse salariale des bénéficiaires.

Article 2.5

Mise en place des élections

Les dispositions du protocole d'accord préélectoral fixent les modalités d'organisation des élections de représentants du personnel et indiquent la composition des différents collèges électoraux.

A défaut de protocole d'accord préélectoral, il convient d'appliquer les dispositions prévues par le code du travail.

Article 2.6

Obligation annuelle de négocier

Dans les conditions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, c'est-à-dire lorsqu'il existe une ou plusieurs sections syndicales dans l'entreprise, les employeurs sont tenus à une obligation annuelle de négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salaires, la durée du travail et l'emploi des travailleurs handicapés (sur ce thème, l'obligation de négocier peut être triennale en présence d'un accord collectif d'entreprise). La négociation annuelle obligatoire doit également porter sur le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, la participation, l'épargne salariale, lorsque la situation de l'entreprise le justifie au regard des prescriptions du code du travail.

Afin notamment de contribuer à l'établissement du rapport de branche prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail, chaque employeur est invité à transmettre aux organisations patronales signataires de la présente convention les éléments qu'il remet aux organisations syndicales en vue des négociations obligatoires dans son entreprise.

Article 2.7

Egalité professionnelle

En vertu des principes de non-discrimination établis par le code du travail, ne peuvent être prises en compte pour écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, pour sanctionner un salarié, le licencier ou lui faire subir une mesure discriminatoire, les caractéristiques suivantes :

- son origine ;
- son sexe ;
- ses mœurs ;

- son orientation sexuelle ;
- son âge ;
- sa situation de famille ;
- son état de grossesse ;
- ses caractéristiques génétiques ;
- son appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- ses opinions politiques ;
- ses activités syndicales ou mutualistes ;
- ses convictions religieuses ;
- son apparence physique ;
- son nom de famille ;
- son état de santé ;
- son handicap.

L'exercice du droit de grève, le fait de témoigner d'une discrimination basée sur l'un des éléments ci-dessus et l'exercice de la fonction de juré ou de citoyen assesseur ne peuvent également justifier une sanction ou une mesure discriminatoire.

Seules sont admises les différences de traitement basées sur l'une des caractéristiques précitées lorsqu'elles se placent dans le respect des conditions et limites posées par le code du travail (art. L. 1133-1 et suivants).

Les signataires de la présente convention collective affirment leur attachement au respect de ces principes de non-discrimination, ainsi que leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2.8

Emploi des étrangers

Il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à séjourner et à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu des dispositions législatives ou réglementaires, de traités, ou accords internationaux. Il appartient à l'employeur de vérifier que le travailleur étranger qu'il souhaite embaucher remplit ces conditions.

Toutefois, la nationalité du salarié ne peut entraîner une quelconque discrimination, notamment en matière d'emploi ou de salaire.

Article 2.9

Emploi des travailleurs handicapés

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans les conditions prévues par les articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE III

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.1

Embauche

Tout engagement d'un salarié devra être précédé d'une déclaration préalable à l'embauche auprès de la mutualité sociale agricole et devra en outre faire immédiatement l'objet d'une confirmation écrite de l'employeur, stipulant notamment :

- la date de l'embauche ;

- la référence à la présente convention collective ;
- la durée et les conditions de la période d’essai ;
- l’emploi occupé et les lieux où il s’exercera ;
- la classification correspondant à l’emploi occupé ;
- la rémunération (avec la mention et l’évaluation des avantages en nature éventuellement accordés) ;
- le cas échéant, des dispositions particulières de type clause de non-concurrence.

Toute modification ultérieure de l’un des éléments ci-dessus devra faire l’objet d’un avenant au contrat de travail signé des 2 parties.

Toute embauche autre qu’à durée indéterminée à temps complet doit faire l’objet d’un contrat de travail écrit.

Aucun contrat de travail conclu entre un salarié et un employeur ne peut déroger dans un sens défavorable pour le salarié aux dispositions de la présente convention collective.

Un exemplaire de la présente convention collective doit obligatoirement être tenu par l’employeur à la disposition du personnel.

Article 3.2

Examen médical d’embauche

Le médecin du travail effectuera l’examen médical d’embauche dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail. Le temps passé à cet examen sera payé comme temps de travail et les frais de déplacement y afférents indemnisés le cas échéant.

Article 3.3

Période d’essai des salariés non cadres, techniciens et agents de maîtrise

Le contrat de travail ou la lettre d’engagement peut prévoir une période d’essai.

Pour les salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée (CDD), la durée de la période d’essai est fixée en vertu des dispositions du code du travail (art. L. 1242-10).

Pour les salariés embauchés par contrat de travail à durée indéterminée (CDI), la durée de la période d’essai initiale ne peut excéder :

- 2 mois pour les ouvriers ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Par accord écrit des parties et à condition que le contrat de travail en prévoie la possibilité, la période d’essai peut être renouvelée une fois pour une durée identique à sa durée initiale. Le renouvellement doit intervenir au plus tard le dernier jour de la période d’essai initiale.

La durée de la période d’essai, renouvellement compris, ne peut ainsi dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers ;
- 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

En cas de rupture de l’engagement par l’employeur pendant la période d’essai, quelle que soit la nature du contrat de travail, un délai de prévenance doit être respecté à raison de :

- 24 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l’entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l’entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines lorsque la durée de présence du salarié dans l’entreprise est comprise entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois lorsque la durée de présence du salarié dans l’entreprise est supérieure à 3 mois.

En cas de rupture de l'engagement par le salarié pendant la période d'essai, le délai de prévenance à respecter est de :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

Les délais de prévenance visés ci-dessus ne peuvent, en aucun cas, avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche définitive.

Article 3.4

Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement écrit.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, le cas échéant au prorata de leur temps de travail.

Pour connaître les dispositions conventionnelles propres aux salariés à temps partiel, il convient de se reporter à l'accord national du 23 décembre 1981 (art. 9.2).

En application de ces dispositions, il est possible de prévoir, pour les salariés à temps partiel, des modalités d'aménagement du temps de travail permettant de faire varier l'horaire hebdomadaire ou mensuel sur l'année.

Article 3.5

Contrats à durée déterminée

L'embauche d'un salarié est en principe réalisée pour une durée indéterminée. Toutefois, dans les cas limitativement prévus par le code du travail et dans le respect des dispositions du titre IV du livre II de ce code, des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus.

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit.

L'article 5 de l'accord national du 18 juillet 2002 (portant sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture) prévoit des modalités particulières d'aménagement du temps de travail des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée.

En vertu de l'article L. 1243-8 du code du travail, les salariés employés par contrat de travail à durée déterminée ont droit à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de leur situation lorsque, au terme de leur contrat, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée.

Le montant de cette indemnité est déterminé conformément à la réglementation en vigueur au jour du terme du contrat (elle est égale à 10 % du total de la rémunération brute perçue au cours du contrat en vertu des dispositions en vigueur à la date de révision de la présente convention collective).

Cette indemnité est versée au terme du contrat, en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- lorsque le salarié est employé par le biais d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique pour lequel la réglementation exclut l'application de cette indemnité ;
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

- lorsque le salarié refuse d’accepter la conclusion d’un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d’une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l’initiative du salarié, pour faute grave ou en cas de force majeure.

Article 3.6

Jeunes travailleurs

Il est possible de conclure un contrat de travail avec un salarié de moins de 18 ans, sous réserve du respect des conditions prévues par la réglementation pour cette catégorie particulière de travailleurs, notamment :

- le chapitre III du titre V du livre I^{er} de la quatrième partie du code du travail (art. L. 4153-1 et suivants et D. 4153-1 et suivants) traitant de l’âge d’admission au travail, des travaux interdits et des travaux réglementés ;
- le titre VI du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail (art. L. 3161-1 et suivants) traitant des dispositions particulières aux jeunes travailleurs ;
- les articles L. 715-1 et R. 715-1 à R. 715-4 du code rural et de la pêche maritime.

Il est à noter en particulier que :

- il est interdit d’employer les jeunes travailleurs de moins de 18 ans à la conduite de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ainsi que des moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples ;
- les jeunes travailleurs et apprentis de l’un ou l’autre sexe, âgés de moins de 18 ans, ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine ;
- une pause de 30 minutes est obligatoire au terme de toute période de travail effectif ininterrompue dont la durée atteint 4 h 30 ;
- les jeunes travailleurs bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs ;
- le travail du dimanche et le travail de nuit leur est en principe interdit.

La réglementation prévoit toutefois un certain nombre de dérogations, dont certaines soumises à information ou autorisation des services de l’inspection du travail.

Conformément au code du travail, le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs de l’un ou l’autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité professionnelle normale, peut faire l’objet d’un abattement fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans le type d’emploi proposé.

Pour les jeunes travailleurs justifiant de moins de 6 mois de pratique professionnelle, le salaire doit être le même que celui de la catégorie « adultes » lorsqu’ils en ont les aptitudes et le rendement.

Pour les jeunes travailleurs titulaires d’un diplôme professionnel de la branche d’activité, ces abattements sont supprimés.

Article 3.7

Conditions particulières du personnel des activités agrotouristiques

Les salariés employés dans les activités agrotouristiques (notamment les fermes-auberges et autres activités d’hébergement, de restauration, de transformation et vente de produits) ayant pour support une exploitation agricole et rattachées à celle-ci, bénéficient de conditions d’emploi et de

rémunération identiques à celles des autres salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Les dispositions de cette dernière, ainsi que celles du code du travail et du code rural et de la pêche maritime, relatives notamment à la durée du travail, au contrat à durée déterminée (CDD), à la classification et aux rémunérations minimales leurs sont applicables.

Par exception, lorsque ces salariés sont amenés à effectuer des heures de travail le dimanche, les jours fériés ou la nuit en raison de la nature particulière de leur activité, les majorations applicables aux heures de travail concernées sont les suivantes :

- 15 % pour les heures de travail effectuées le dimanche (cette majoration se cumule le cas échéant avec les majorations pour heures supplémentaires) ;
- 25 % pour les heures de travail effectuées les jours fériés ;
- 15 % pour les heures de travail effectuées la nuit au sens de la réglementation.

Le choix d'attribuer la majoration sous forme de rémunération ou sous forme de repos s'effectue par accord entre l'employeur et le salarié.

CHAPITRE IV

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 4.1

Dispositions générales

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles, et notamment à l'obligation d'établir et de mettre à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels.

a) Hygiène

Les locaux affectés au travail doivent présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Les installations sanitaires appropriées (notamment vestiaires, lavabos, cabinets d'aisance et le cas échéant douches) doivent être mises à la disposition des travailleurs dans les conditions prévues aux articles R. 4228-1 et suivants du code du travail.

b) Santé et sécurité

Les parties contractantes affirment la volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des personnes, notamment des salariés occupés dans les différentes entreprises.

Des boîtes de secours permettant de donner des soins de première urgence aux salariés seront mises en permanence à la disposition du personnel dans les locaux de l'entreprise.

c) Droits d'alerte et de retrait

En application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, chaque salarié doit alerter l'employeur et a le droit de s'éloigner s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs en cas d'exercice légitime de leur droit de retrait.

Article 4.2

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

Il est rappelé que dans les établissements occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, conformément au code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de

travail doit être constitué. Ce comité fonctionne dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Conformément aux articles L. 4523-10 et L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail, les représentants du personnel désignés au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Article 4.3

Formation à la sécurité

Lors de l'embauche, l'employeur assurera la formation à la sécurité nécessaire à la prise du poste de travail. Lors de cette formation initiale, les dangers propres à l'entreprise ainsi qu'aux produits, matériels et engins utilisés seront expliqués au salarié.

Lors de chaque changement de technique, de procédé, de produit ou de matériel, une nouvelle formation sera assurée à chaque salarié.

Le document unique d'évaluation des risques peut servir de support d'information du salarié dans le cadre de cette formation.

Article 4.4

Médecine du travail

Hormis dans les cas prévus à l'article R. 4624-12 du code du travail, le salarié doit bénéficier d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai (art. R. 4624-10 du code du travail).

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail doivent bénéficier de cet examen avant leur embauche.

Par la suite, en vertu des dispositions des articles R. 4624-16 et R. 4624-17 du code du travail, le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques au moins tous les 24 mois et au moins une fois par an s'il est soumis à la surveillance médicale renforcée.

Par ailleurs, le salarié doit bénéficier d'un examen de reprise du travail dans les cas prévus par le code du travail (art. R. 4624-21 et R. 4624-22) ; il s'agit notamment des cas suivants :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, sous réserve que la condition de durée de l'absence prévue par le code du travail soit remplie ;
- en cas d'absences répétées pour raison de santé.

CHAPITRE V

TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS

Article 5.1

Durée du travail

a) Sources

La durée du travail est régie par les dispositions du code du travail, celles du code rural et de la pêche maritime (art. L. 713-1 et suivants et art. R. 713-35 à R. 713-50), celles de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ainsi que par les dispositions de la présente convention collective.

En vertu de ces dispositions, la durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine.

b) Définition du temps de travail effectif

Est considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque pendant toute la durée de la pause, les salariés ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail et restent à disposition de l'employeur, le temps de pause est qualifié de temps de travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par une disposition législative ou réglementaire, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail, les temps d'habillage et de déshabillage sont assimilés à du temps de travail effectif.

c) Contrôle de la durée du travail

L'employeur doit enregistrer ou consigner toutes les heures de travail effectuées par les salariés. Pour ce faire, il peut, après avoir informé et consulté les représentants du personnel s'ils existent, choisir entre 2 procédés, à savoir :

L'enregistrement du temps de travail :

- soit l'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail. Il doit, dans ce cas, remettre chaque mois au salarié, avec son bulletin de paie, une copie du document d'enregistrement ;
- soit l'employeur confie à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement de son temps de travail, en mettant à sa disposition les moyens adéquats. Dans ce cas, le salarié peut, s'il en fait la demande, se faire remettre une copie du document d'enregistrement.

L'affichage :

- soit l'employeur affiche, dans un lieu accessible aux salariés, un document précisant la répartition des horaires de travail pour chaque jour de la semaine (document signé et indiquant la date à laquelle il prend effet). Un exemplaire de ce document doit être transmis à l'inspecteur du travail avant son entrée en vigueur et toute modification doit ensuite être préalablement portée à la connaissance de ce dernier ainsi qu'à celle du personnel ;
- soit l'employeur remet au salarié, contre décharge, un document indiquant la répartition de son horaire de travail (ce peut être le contrat de travail). Un exemplaire en est également transmis à l'inspecteur du travail.

Quel que soit le procédé utilisé, toutes les heures de travail doivent être consignées ou enregistrées, ainsi que :

- les heures supplémentaires ;
- les heures d'astreinte ;
- les heures d'absence : leur nature (congés, récupération, repos...) et leur durée doivent être indiquées, il convient également de préciser si elles sont rémunérées ou non.

Les documents relatifs au contrôle du temps de travail doivent être tenus à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter. Ils doivent être conservés pendant 5 ans.

L'employeur est toutefois dispensé d'enregistrer ou d'afficher les horaires de travail lorsque le salarié est contraint d'organiser lui-même son activité parce qu'il assume des responsabilités importantes ou parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas de contrôler sa présence. Il convient dans ce cas de faire application des dispositions de l'article R. 713-41 du code rural et de la pêche maritime.

Article 5.2

Durée hebdomadaire et journalière maximale de travail

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

Cette durée maximale peut être portée à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité imposé notamment pour l'un des motifs suivants (cf. décret n° 97-541 du 26 mai 1997 et art. 8.2 de l'accord national du 23 décembre 1981) :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Pour bénéficier de cette dérogation, l'employeur doit adresser immédiatement à l'inspecteur du travail une déclaration l'informant du dépassement de la durée maximale journalière et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

Le dépassement de la durée de 10 heures de travail effectif par jour ne peut avoir lieu plus de 6 journées consécutives et le volume des heures de dépassement ne peut être supérieur à 50 par période annuelle (telle que définie à l'article suivant).

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée à 48 heures par semaine et à 44 heures en moyenne sur une période de 12 mois consécutifs (y compris pour les salariés des coopératives d'utilisation de matériel agricole). Il est possible de dépasser le plafond de 48 heures hebdomadaires sous réserve d'en obtenir l'autorisation auprès des services de la DIRECCTE selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. La durée du travail hebdomadaire peut alors atteindre 60 heures.

Le respect des dispositions relatives à la durée maximale du travail est évalué au regard de la durée de travail réellement effectuée. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

	PRINCIPE	DÉROGATION POSSIBLE
Durée journalière maximale	10 heures	Jusqu'à 12 heures (*)
Durée hebdomadaire maximale	48 heures	Jusqu'à 60 heures (**)
	44 heures en moyenne sur 12 mois consécutifs	Néant
(*) Dérogation de droit dans les conditions fixées à l'alinéa 2. (**) Dérogation soumise à autorisation administrative dans les conditions prévues à l'alinéa 4.		

Article 5.3

Durées maximales annuelles de travail

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à plus de 1 940 heures par an.

Par exception à cette règle, la durée maximale annuelle est portée à 2 000 heures dans :

- les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application de la présente convention et n'employant qu'un seul salarié permanent.

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur par année à un maximum déterminé en fonction du nombre de salariés (nombre dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981).

Là encore, les heures de travail prises en compte pour le calcul des durées maximales du travail sont les heures de travail réellement effectuées.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue (sous réserve du respect de la limite de 44 heures de travail effectif en moyenne sur 12 mois consécutifs).

La période annuelle comprend 12 mois consécutifs, elle peut être déterminée par le contrat de travail, par un accord collectif ou décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut, elle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année (cf. art. 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981).

Article 5.4

Définition et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine, elles sont régies par les dispositions suivantes :

- les 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
- les heures effectuées au-delà des 8 premières heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire de 50 %.

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé, à raison de 1 h 15 pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Pour l'ensemble des salariés, l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 permet la mise en place de conventions de forfait sur la base d'un nombre hebdomadaire ou mensuel d'heures.

Dans les conditions prévues par ce même article et uniquement pour les salariés non cadres des niveaux III et IV disposant de l'autonomie nécessaire, ainsi que pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, il est possible de conclure une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail incluant un certain volume d'heures supplémentaires. La durée du travail ainsi que le volume d'heures supplémentaires effectuées chaque mois peuvent alors varier de 1 mois sur l'autre autour de la durée moyenne servant de base au calcul de la rémunération mensuelle.

Article 5.5

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an ; cette durée s'entend de l'ensemble du travail réellement effectué. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	JOURS DE REPOS COMPENSATEUR
De 1 861 à 1 900	1
De 1 901 à 1 940	2
De 1 941 à 2 000	3

A la fin de la période annuelle (définie conformément aux dispositions de la présente convention collective), l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Une copie de ce document est remise au salarié. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris au cours de la période annuelle suivante par journées ou demi-journées, aux dates convenues par accord entre employeur et salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme travail effectué pour la détermination de la durée maximale du travail.

Article 5.6

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail peuvent être récupérées lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel dans les cas et selon les modalités ci-après :

- pour cause de fête locale ou coutumière, ou du chômage d'un pont habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- pour cause d'intempérie, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal et à titre d'avance avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectives en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs.

Article 5.7

Dispositions générales relatives à l'annualisation

La mise en œuvre des règles générales relatives à l'annualisation s'effectue sur la base du chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 5.8

Repos hebdomadaire

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

En vertu de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, suivant l'une des modalités ci-après :

1. Un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur 4 ;
2. Une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
3. Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins 2 fois par mois ;
4. Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

L'application d'une des modalités ci-dessus visant à accorder de manière habituelle le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche est possible après simple consultation des représentants du personnel s'il en existe (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel) pour les salariés employés dans les activités listées à l'article R. 714-1 du code rural et de la pêche maritime, à savoir notamment les salariés affectés :

- à des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes, ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations ;
- à des opérations de vente au détail des produits de l'horticulture ornementale et des pépinières, ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires nécessaires à la réalisation de ces opérations ;
- à des activités de garde ou de gardiennage ;
- à des opérations d'insémination artificielle ;
- à des activités d'organisation de manifestations, d'installation de stands et d'exposition dans l'enceinte des foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément ;
- aux soins et à la surveillance des animaux ;
- à des opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées ;
- au traitement et au transport des matières susceptibles d'altération très rapide.

Par ailleurs, l'employeur peut donner le repos hebdomadaire suivant l'une des modalités prévues aux 1 et 2 dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié permanent.

Dans les autres cas, l'employeur qui désire faire usage de l'une des dérogations ci-dessus doit en faire la demande auprès des services de l'Etat compétents.

Les heures travaillées le dimanche ouvrent droit à une majoration de 25 % à prendre sous forme de repos ou à payer avec la rémunération du mois au cours duquel elles ont été effectuées (sous réserve du cas particulier du personnel des activités agrotouristiques prévues à l'art. 1.1).

Article 5.9

Suspension exceptionnelle du repos hebdomadaire

En vertu des dispositions de l'article 5.3 de l'accord de 1981 et du V des articles L. 714-1 et R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime, qu'il soit habituellement donné le dimanche ou un autre jour de la semaine, le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

L'employeur doit alors informer immédiatement l'inspecteur du travail compétent des circonstances exceptionnelles qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, la date et la durée de cette suspension, l'identité des personnes concernées, ainsi que la date à laquelle elles pourront bénéficier du repos compensateur.

Article 5.10

Jours fériés

Les jours fériés sont le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 Novembre et le 25 décembre.

Ils sont en principe chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise.

Salarié mensualisé : le chômage d'un jour férié ne peut être la cause d'une diminution de sa rémunération.

Salarié non mensualisé : il bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Toutefois, dans les 2 cas ci-dessus, la rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Et 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.

Salariés employés par contrat de travail intermittent : une indemnité de 3 % du montant de leur rémunération brute leur est versée chaque mois au titre de la rémunération des jours fériés.

Travail d'un jour férié :

Lorsque le travail d'un des jours fériés ordinaires est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail sont majorées de 50 % ou bien elles donnent lieu à une récupération majorée de 50 % sur la base du temps de travail accompli.

Le travail du 1^{er} Mai ouvre quant à lui le droit à une majoration de salaire de 100 % des heures effectuées.

La majoration au titre du jour férié comprend, le cas échéant, les éventuelles majorations au titre des heures supplémentaires.

Article 5.11

Journée de solidarité

Conformément aux articles L. 3133-7 et suivants du code du travail, la journée de solidarité peut être fixée par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel.

Lorsque la journée de solidarité est effectuée à l'occasion d'un jour férié, les dispositions légales et conventionnelles relatives au chômage et au paiement des jours fériés ne sont pas applicables.

Article 5.12

Acquisition des droits à congés payés

Tout salarié a droit à des congés payés. La durée du congé est déterminée sur la base de 2 jours 1/2 et ouvrables par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de référence servant au calcul des droits à congés payés est celle qui court du 1^{er} juin de l'année écoulée au 31 mai de l'année suivante.

Article 5.13

Prise des congés payés

La prise des congés payés s'effectue en principe au cours de la période (du 1^{er} juin au 31 mai) suivant l'année de référence au cours de laquelle ils ont été acquis.

Toutefois, avec l'accord de l'employeur, les congés payés peuvent être pris par anticipation, c'est-à-dire au cours de la période durant laquelle ils sont acquis.

L'ordre et les dates de départ en congés sont fixés par l'employeur dans les conditions prévues par les articles L. 3141-14 et suivants du code du travail, en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés.

L'accord de l'employeur sur l'ordre des départs est communiqué à chaque salarié dès que possible et, en tout cas, 3 mois au moins avant son départ. Et, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ (art. L. 3141-16 du code du travail).

En cas de fermeture totale de l'établissement, l'employeur doit s'efforcer d'occuper les salariés dont le droit à congé est inférieur à la période de fermeture ; à défaut et conformément à l'article R. 5122-10 du code du travail, l'employeur prend toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

En vertu de l'article L. 3141-26 du code du travail, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit (sauf en cas de faute lourde), pour la fraction de ce congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du code du travail.

Article 5.14

Etalement et fractionnement des congés

Les congés payés doivent en principe être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

Les règles de fractionnement et de report des congés payés sont prévues par les articles L. 3141-17 à L. 3141-21 du code du travail.

Les congés peuvent être pris de manière continue (le congé principal ne doit toutefois pas excéder 24 jours en principe, la 5^e semaine de congés payés devant être prise séparément) ou de manière fractionnée.

Dans ce dernier cas, le salarié doit tout de même bénéficier d'un congé d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs entre 2 jours de repos hebdomadaire entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année (sauf accord exprès des parties pour prendre ce congé en dehors de cette période).

Les jours de congés restants peuvent quant à eux être pris, en une ou plusieurs fois, dans ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Lorsqu'ils sont pris en dehors de cette période, des jours de congés supplémentaires peuvent être attribués au salarié dans les conditions prévues par l'article L. 3141-19 du code du travail.

Article 5.15

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence durant laquelle ils ont été acquis (cette indemnité est calculée au prorata de la durée du congé effectivement dû si le salarié n'a pas acquis la totalité de ses droits à congés).

Toutefois, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Article 5.16

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie d'un congé spécial payé, indépendant du congé annuel, sans condition d'ancienneté, à prendre dans un délai raisonnable et en tout état de cause dans les 3 semaines entourant l'événement, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (ces jours ne se cumulent pas avec le congé maternité accordé pour le même enfant) ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ;

- décès du conjoint du salarié, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou de son concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille du salarié : 1 jour ;
- décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère du salarié : 1 jour.

Article 5.17

Travail de nuit

Conformément à la réglementation en vigueur, le travail de nuit s'entend des heures comprises entre 21 heures et 6 heures du matin.

Toutefois, seules les heures de nuit effectuées durant l'intervalle 22 heures-5 heures sont affectées d'une majoration de 25 % du taux horaire, ou ouvrent droit à un repos compensateur majoré de 25 %, soit 1 h 15 pour 1 heure de travail de nuit effectuée (le choix d'attribuer la majoration sous forme de rémunération ou sous forme de repos s'effectue par accord entre l'employeur et le salarié).

Article 5.18

Absences

Sauf circonstances exceptionnelles, toute absence doit être dûment justifiée dans un délai de 48 heures. La non-justification dans ce délai peut constituer un motif de sanction disciplinaire.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures, et sauf cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

L'annexe I de l'accord du 23 décembre 1981 établit la liste des absences ouvrant droit au maintien de la rémunération par l'employeur.

CHAPITRE VI

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

Article 6.1

Classification des emplois d'ouvriers et d'employés

La classification des emplois non cadres dans les exploitations et entreprises agricoles est établie comme suit :

Niveau I. – Emplois d'exécutants

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau

d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Echelon 2

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA.

Niveau III. – Emplois qualifiés

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

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

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA.

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel du BEPA.

Niveau IV – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Article 6.2

Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

La classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise dans les exploitations et entreprises agricoles est établie comme suit :

Niveau I – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Techniciens

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

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

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

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

Agents de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

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

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

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

Niveau II. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Techniciens

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

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

Agents de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

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

Article 6.3

Classification des emplois de cadres

Niveau I. – Cadres

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

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 les 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.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II. – Cadres

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Article 6.4

Principes de mensualisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 3242-1 du code du travail, la rémunération des salariés est mensualisée, à l'exception des travailleurs à domicile, temporaires, saisonniers ou intermittents. La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

Un salarié employé pour un temps complet correspondant à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires perçoit ainsi une rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures. La mensualisation s'applique également aux salariés à temps partiel.

Article 6.5

Fixation du salaire

Le salaire est librement déterminé en accord entre l'employeur et le salarié sans toutefois pouvoir être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance et au salaire minimum conventionnel applicable au vu de la classification du salarié.

L'annexe I de la présente convention fixe le niveau de rémunération horaire minimum pour chaque niveau et chaque échelon de la classification.

Il est rappelé que les caractéristiques citées à l'article 2.1 ne peuvent être la cause de discrimination d'aucune nature, notamment en matière de rémunération.

Article 6.6

Modalités de paiement des salaires

Le salaire doit être payé au moins une fois par mois et, en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil ; les salariés ont la possibilité de percevoir un acompte s'ils en font la demande auprès de l'employeur.

Article 6.7

Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie.

Parmi un ensemble de mentions obligatoires, le bulletin de paie doit indiquer, pour les salariés rémunérés sur la base d'un volume d'heures de travail, le nombre d'heures effectuées ainsi que le taux horaire correspondant, y compris le taux majoré pour les heures supplémentaires.

Pour les salariés rémunérés à la tâche, les éléments servant de base au calcul du salaire doivent figurer sur le bulletin de paie.

L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie pendant au moins 5 ans.

Article 6.8

Prime d'ancienneté

Il est institué une prime d'ancienneté obligatoire calculée comme suit :

- 2 % du salaire brut au-delà de 3 ans d'ancienneté révolus ;
- 3 % du salaire brut au-delà de 4 ans d'ancienneté révolus ;
- 4 % du salaire brut au-delà de 6 ans d'ancienneté révolus ;
- 5 % du salaire brut au-delà de 8 ans d'ancienneté révolus.

Le taux maximum de la prime d'ancienneté est plafonné à 5 %.

La durée de l'ancienneté prise en compte est l'ancienneté continue acquise par le salarié dans l'entreprise, depuis la date de son embauche, tous contrats de travail confondus. Elle tient compte des périodes d'absence légalement assimilées à des périodes de travail pour le calcul des droits relatifs à l'ancienneté.

La prime d'ancienneté est calculée à partir du salaire brut de base auquel s'ajoute le cas échéant la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires. Elle s'ajoute à la rémunération soumise aux cotisations sociales. Elle est payée mensuellement et doit figurer sur la fiche de paie.

Article 6.9

Primes et commissions

Les parties au contrat de travail sont libres d'instaurer le versement de primes et/ou commissions en complément du salaire de base.

Article 6.10

Avantages en nature

Les avantages en nature fournis par l'employeur peuvent être fournis à titre gratuit ou à titre onéreux ; dans le premier cas, ils s'ajoutent pour leur valeur conventionnelle aux salaires fixés aux articles 6.1 et suivants ; dans le second cas, ils représentent une partie du salaire et viennent à ce titre en déduction du montant net à payer de la paie.

a) Nourriture

Le prix de la nourriture est fixé comme suit :

- pour la journée entière : petit déjeuner, déjeuner et dîner : 3,5 fois le minimum garanti ;
- pour le déjeuner ou le dîner : 1,5 fois le minimum garanti ;
- pour le petit déjeuner : 0,5 fois le minimum garanti.

b) Logement

Lorsque l'employeur fournit au salarié un logement en accessoire au contrat de travail, que ce soit à titre gratuit ou à titre onéreux, le salarié doit libérer le logement aussitôt après la rupture effective de son contrat de travail, avec un délai supplémentaire pouvant aller jusqu'à 1 mois.

En revanche, lorsqu'il est conclu un contrat de bail entre le salarié et l'employeur, il convient de se référer aux dispositions dudit contrat pour connaître les modalités de sa rupture.

Le logement mis à la disposition du salarié doit répondre aux prescriptions édictées par la réglementation en vigueur, notamment pour les normes d'hygiène et de salubrité.

L'avantage en nature constitué par la fourniture d'un logement au salarié est évalué conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole (*Journal officiel* du 29 juin 2003). Les évaluations forfaitaires sont revalorisées chaque année et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

Le montant de la consommation de l'eau du réseau, du gaz naturel, de l'électricité nécessaires au logement ne peut, sauf accord écrit entre les parties, être retenu sur le salaire que dans le cas où un compteur particulier à ce logement a été mis en place.

Lorsque le logement mis à la disposition du salarié ouvre droit à l'allocation logement prévue par les textes légaux, du fait des caractéristiques de son confort (salle d'eau, w.c., etc.), son évaluation est à débattre entre les parties sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % de la valeur locative résultant de la législation sur les loyers d'habitation. Cette évaluation devra faire l'objet d'une mention expresse au contrat de travail.

c) Mentions sur le bulletin de paie

Les avantages en nature feront obligatoirement l'objet d'une mention détaillée quant à leur nature, leur quantité et leur montant sur le bulletin de paie du mois au cours duquel ils ont été fournis.

Article 6.11

Travailleurs handicapés

Des aides à l'emploi peuvent être octroyées pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi de personnes reconnues handicapées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Article 6.12

Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

La loi du 30 décembre 1988 oblige l'employeur à verser sous certaines conditions un complément de salaire qui n'est pas pris en charge par la MSA en cas de maladie ou d'accident.

Ce complément des prestations légales versées par la MSA est attribué aux salariés ayant justifié de la régularité de leur absence auprès de l'employeur dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure.

Le complément légal dû par l'employeur est attribué dès le premier jour d'arrêt en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et à compter du huitième jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident professionnel.

Le complément dû par l'employeur, en application de la loi du 30 décembre 1988, est couvert par l'accord de prévoyance applicable depuis le 1^{er} janvier 1999 pour les salariés entrant dans le champ d'application de cet accord.

Pour ces salariés, le complément légal des indemnités journalières versées par la MSA est pris en charge pour le compte des entreprises par l'organisme CRIA Prévoyance (139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff).

La cotisation afférente à cette indemnisation légale est à la charge des employeurs, conformément aux dispositions de l'accord de prévoyance.

Article 6.13

Prévoyance

La prévoyance lourde et le régime complémentaire santé font l'objet d'accords autonomes.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères retenus par l'ARCCO et l'AGIRC pour la détermination des participants aux régimes de retraite.

Article 6.14

Retraite complémentaire

Tout employeur entrant dans le champ d'application de la présente convention collective doit obligatoirement affilier l'ensemble des salariés de son entreprise (à l'exclusion du personnel ayant le statut cadre et pour lequel s'applique la convention collective nationale du 2 avril 1952) à une caisse de retraite complémentaire désignée comme suit :

- CRIA Prévoyance (139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff) pour le département de la Haute-Saône ;
- CAMARCA (groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08) pour les départements du Doubs, Jura et territoire de Belfort.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS CADRES

Article 7.1

Champ d'application

Le présent chapitre fixe les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises et exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Les techniciens et agents de maîtrise sont quant à eux soumis aux dispositions générales de la présente convention collective.

Les cadres sont les salariés définis comme tels au regard de la classification prévue par la présente convention collective.

Pour toutes les dispositions autres que celles prévues par le présent chapitre, il convient de se référer aux dispositions générales de la convention collective.

Article 7.2

Période d'essai

Il peut être prévu dans le contrat de travail du salarié cadre une période d'essai d'une durée maximale de 4 mois.

Cette période d'essai peut être renouvelée 1 fois pour une durée maximale de 4 mois sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- la possibilité du renouvellement doit être prévue par le contrat de travail ;
- le renouvellement doit être expressément accepté par le salarié au moment où il est conclu ;
- le renouvellement doit être effectué au terme de la période d'essai initiale, au plus tard le dernier jour de cette dernière.

Lorsque le salarié est à l'origine de la rupture de la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

Lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture de la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines pour une durée de présence comprise entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois pour une durée de présence de plus de 3 mois.

Dans ce cas, le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale (qu'il s'agisse de la période initiale ou du renouvellement).

Article 7.3

Mobilité

Il est rappelé que l'employeur et le salarié cadre peuvent prévoir dans le contrat de travail les conditions dans lesquelles le lieu de travail pourra être modifié. En cas de mise en œuvre d'une telle clause de mobilité, le salarié cadre dispose d'un délai de 3 semaines pour accepter ou refuser le changement de son lieu de travail.

Qu'il s'agisse ou non de la mise en œuvre d'une clause de mobilité insérée dans le contrat de travail du salarié cadre, lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification nécessitant pour le salarié cadre un changement de résidence pour une durée indéterminée, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de transport de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur sur la base du devis présenté par le salarié au préalable.

Préalablement à la décision de modification du lieu de travail, l'employeur et le salarié cadre peuvent convenir que ce dernier et son conjoint auront la possibilité d'effectuer, sur les lieux de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais seront à la charge de l'employeur.

Article 7.4

Non-concurrence

Les salariés cadres, comme les autres, sont soumis à une obligation générale de loyauté à l'égard de l'employeur.

Si toutefois la situation le justifie, les parties peuvent convenir d'une clause de non-concurrence. Cette clause est nécessairement écrite et insérée dans le contrat de travail du salarié cadre ; elle doit préciser :

- le champ professionnel de l'interdiction ;
- sa durée ;
- une limite géographique tenant compte des caractéristiques de l'entreprise et des fonctions assumées ;
- le montant et les modalités de versement de la contrepartie pécuniaire destinée à compenser la contrainte liée à l'interdiction.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée de l'interdiction ne peut excéder 2 ans.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée de l'interdiction ne peut excéder la durée effective du contrat de travail, avec une durée maximale de 1 an.

En cas de démission, le taux de la contrepartie mensuelle ne peut être inférieur à 10 % du salaire mensuel global moyen des 12 derniers mois précédant la rupture pour les 6 premiers mois d'interdiction et à 15 % de ce même salaire mensuel pour les mois suivants.

En cas de licenciement, le taux de la contrepartie mensuelle ne peut être inférieur à 20 % du salaire mensuel global moyen des 12 derniers mois précédant la rupture pour les 6 premiers mois d'interdiction et à 25 % de ce même salaire mensuel pour les mois suivants.

Dans tous les cas, le versement de l'indemnité compensatrice intervient sans que le salarié ait à démontrer l'existence d'un préjudice.

L'employeur a la faculté de renoncer à la clause de non-concurrence ou d'en réduire le champ, la durée et/ou la zone géographique dès lors que le salarié en reçoit l'information par écrit au plus tard le jour de la notification de la rupture du contrat de travail.

Article 7.5

Sanctions disciplinaires

Toute décision relative à une sanction ne pourra être prononcée qu'après convocation à un entretien préalable au cours duquel le salarié peut se faire assister.

Article 7.6

Forfait de travail en heures ou en jours

Il peut être conclu avec les cadres à partir du niveau I, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé, une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail.

Un tel forfait ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié formalisé par écrit dans le contrat de travail ou un avenant. En aucun cas le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Forfait de travail en heures

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures ; toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire hebdomadaire du salarié peut varier d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

La rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations applicables.

Forfait de travail en jours

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés et jours fériés. La journée de solidarité s'ajoute à cette durée maximale.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail, sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

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 hebdomadaires, 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.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Elle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable en vertu des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

Article 7.7

Ancienneté

Outre les absences légalement prises en compte pour la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté, sont également comprises les périodes passées au service de différents établissements ou filiales d'un même groupe, à compter de l'entrée au service de l'un d'entre eux.

Article 7.8

Préavis

La durée du préavis réciproque, dû par l'employeur en cas de licenciement ou le salarié en cas de démission, est de 3 mois.

Article 7.9

Indemnité de licenciement

Le salarié cadre lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié reçoit, sauf faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte du préavis. S'y ajoute éventuellement l'indemnité due pour les périodes d'emploi non cadre dans l'entreprise.

Cette indemnité est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans (l'indemnité est calculée *pro rata temporis* pour les années incomplètes).

Par salaire, au sens du présent article, il y a lieu d'entendre la moyenne de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 7.10

Départ et mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre un salarié en retraite qu'en respectant les formes et procédures prévues en la matière par le code du travail.

Qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'une mise en retraite, le préavis à respecter est identique à celui prévu en cas de licenciement ou de démission.

S'agissant de l'indemnisation, elle est calculée conformément aux dispositions de la présente convention collective applicables aux salariés non cadres.

Article 7.11

Prévoyance et retraite

Il est fait application en la matière des dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

CHAPITRE VIII

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 8.1

Nature du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions fixées par la présente convention, à assurer une formation pratique et théorique, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, à un salarié, lequel s'oblige en retour à travailler pour cet employeur pendant toute la durée du contrat.

L'apprenti doit être en situation régulière vis-à-vis de la réglementation relative à la scolarité obligatoire.

Pour recevoir un apprenti, l'employeur doit être majeur ou émancipé, il doit également avoir effectué la procédure déclarative soumise au contrôle a posteriori de l'administration dans les conditions fixées par l'article L. 6223-1 du code du travail et les décrets pris pour son application.

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement passé par écrit. Il fixe la date de début de l'apprentissage, laquelle ne peut être antérieure ou postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation du centre d'apprentissage choisi, sous réserve des dérogations prévues par la réglementation.

Article 8.2

Exécution du contrat

L'employeur doit obligatoirement inscrire l'apprenti dans un centre assurant la formation prévue au contrat, lui faire suivre cette formation et veiller à son inscription à l'examen de fin d'apprentissage.

L'employeur est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment les tâches ou postes de travail permettant l'exécution des opérations et travaux suivant une progression annuelle convenable.

Le temps passé par l'apprenti en centre de formation dans le cadre de sa formation théorique est considéré comme du temps de travail effectif, notamment pour le décompte des heures supplémentaires.

Article 8.3

Salaire de l'apprenti

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé comme suit, conformément aux articles L. 6222-27 et D. 6222-26 et suivants du code du travail :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- à 37 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- à 41 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- à 49 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 65 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

c) Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- à 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- à 61 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 78 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

Article 8.4

Formation professionnelle des salariés des exploitations et entreprises agricoles

Les conditions d'accès des salariés agricoles à la formation professionnelle tout au long de la vie sont déterminées par le code du travail ainsi que par des accords collectifs agricoles, dont l'accord national du 2 juin 2004 relatif à la formation professionnelle en agriculture.

Les employeurs agricoles entrant dans le champ d'application de l'accord national du 10 mai 1982 (relatif au financement de la formation professionnelle continue des salariés des exploitations et entreprises agricoles) contribuent au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA) afin d'assurer le financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles, au moyen d'une cotisation sur les salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

La cotisation est recouvrée par la mutualité sociale agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales. La mutualité sociale agricole reverse le produit de cette cotisation au FAFSEA conformément au protocole signé avec ce dernier.

Le montant de la cotisation, déterminé par l'accord national du 2 juin 2004 précité, varie selon que l'effectif de l'entreprise se situe en dessous ou non du seuil de 10 salariés.

CHAPITRE IX

RUPTURE ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 9.1

Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé à l'employeur. Elle n'a pas à être motivée.

En cas de démission, les salariés devront respecter les durées de préavis suivantes :

	À L'ISSUE DE LA PÉRIODE D'ESSAI jusqu'à 1 an d'ancienneté	APRÈS 1 AN D'ANCIENNETÉ
Ouvriers-Employés Niveaux I à IV	15 jours	1 mois

En cas de licenciement et sauf pour faute grave ou lourde, un préavis devra être respecté dont la durée figure dans le tableau ci-après, le licenciement ou la démission doit être notifiée par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

Préavis de licenciement

	ANCIENNETÉ INFÉRIEURE à 2 ans	ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE OU ÉGALE à 2 ans
Ouvriers-Employés Niveaux I à IV	1 mois	2 mois

Hormis la démission ou le licenciement, il peut être mis fin au contrat de travail à durée indéterminée par accord entre les parties, notamment dans le cadre de la procédure de rupture conventionnelle homologuée prévue par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

Article 9.2

Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du préavis prévu au tableau ci-dessus et jusqu'au moment où ils auront trouvé un emploi, les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement sont autorisés à s'absenter 2 heures par jour ouvrable, ces heures étant payées sur la base du taux horaire correspondant à l'emploi du salarié.

Ces 2 heures peuvent être prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié. Par accord entre l'employeur et le salarié, ces heures peuvent être groupées en journées entières et prises alternativement.

Les heures pour recherche d'emploi ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés à temps partiel bénéficient de ces dispositions au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

Article 9.3

Indemnité de licenciement

Sauf pour faute lourde ou grave, il est versé au salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis et de l'éventuelle indemnité de préavis.

Cette indemnité est égale à 1/5 de mois par année de service, plus 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour

l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 9.4

Départ et mise à la retraite

a) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié sans son accord n'est possible que si ce dernier a atteint l'âge à partir duquel la loi ouvre cette possibilité (70 ans à la date de révision de la présente convention collective). Par dérogation et sous réserve du respect des conditions légales et réglementaires en vigueur, les salariés en préretraite peuvent être mis à la retraite à partir de 60 ans.

L'employeur peut toutefois proposer la mise à la retraite aux salariés ayant atteint l'âge à partir duquel ils peuvent prétendre au bénéfice d'une pension de vieillesse à taux plein.

L'employeur doit pour cela interroger le salarié par écrit, dans un délai de 3 mois précédant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Si le salarié manifeste son accord, la procédure de mise à la retraite peut être entamée.

En revanche, en cas de refus signifié par le salarié dans un délai de 1 mois suivant la demande de l'employeur, l'intéressé ne peut être mis à la retraite durant l'année suivant la date de son anniversaire.

L'employeur peut réitérer une telle demande chaque année jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge à partir duquel il peut prétendre au bénéfice d'une pension de vieillesse à taux plein.

Le préavis dû en cas de mise à la retraite est égal à celui qui serait dû en cas de licenciement.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité égale au montant de l'indemnité légale de licenciement correspondant à son ancienneté dans l'entreprise.

b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de retraite est tenu d'observer un préavis égal à celui prévu en cas de licenciement et a droit, à condition d'avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, à une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

- 1/2 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Le salaire de base à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est défini selon des modalités identiques à celles de l'indemnité de licenciement.

Article 9.5

Suspension du contrat de travail pour maladie ou accident

L'absence du salarié pour cause de maladie ou d'accident ne constitue pas en soi un motif de rupture du contrat de travail.

Toutefois, l'inaptitude du salarié à son poste prononcée par le médecin du travail constitue un motif de licenciement lorsqu'il s'avère impossible de procéder au reclassement du salarié.

Lorsque la maladie ou l'accident ayant provoqué l'absence du salarié est d'origine professionnelle, ce dernier bénéficie des dispositions protectrices des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

L'employeur peut pourvoir au remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est temporairement suspendu par un salarié recruté sous contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS FINALES

Article 10.1

Date d'application

La présente convention est applicable à compter du 1^{er} novembre 1998 et se substitue à compter de cette date aux conventions en vigueur.

Article 10.2

Dépôt. – Extension

La présente convention a été déposée auprès des services de l'Etat compétents.

Les parties signataires en ont demandé l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des salaires

(pour mémoire ; voir avenant n° 22 du 27 janvier 2012)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120290-000712

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
