

# 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° 2012/39 DU 20 OCTOBRE 2012**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>67</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/39

#### AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) :</b> adhésion par lettre du 30 août 2012 de la FTM CGT à l'accord du 26 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle .....	4
<b>Analyses médicales (laboratoires extra-hospitaliers) :</b> adhésion par lettre du 10 mai 2012 du SBLE à la convention .....	5
<b>Artisanat, service et production :</b> avenant n° 1 du 5 avril 2012 relatif à la gestion et au financement du dialogue social .....	6
<b>Artistiques et culturelles (entreprises) :</b> accord du 3 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	11
<b>Assistance (sociétés) :</b> avenant n° 27 du 20 juillet 2012 relatif à la parentalité .....	23
<b>Chanson, variétés, jazz, musiques actuelles :</b> avenant du 21 décembre 2011 relatif aux frais de soins de santé .....	26
<b>Commerces de détail non alimentaires :</b> accord du 26 juin 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2012 .....	28
<b>Cuirs et peaux (industrie) :</b> avenant n° 61S du 10 juillet 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> juillet 2012 .....	30
<b>Immobilier :</b> avenant n° 56 du 11 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2012 .....	32
<b>Métallurgie (Haute-Saône) :</b> adhésion par lettre du 12 septembre 2012 de l'UD FO à l'accord « Salaires » du 24 avril 2012 .....	34
<b>Métallurgie (Le Havre) :</b> accord du 4 septembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2012 .....	35
<b>Métallurgie (Marne) :</b> accord du 25 juillet 2012 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2012 .....	38
<b>Métallurgie (Vosges) :</b> adhésion par lettre du 23 avril 2012 de l'USTM CGT à la convention .....	43
<b>Panneaux à base de bois (industrie) :</b> procès-verbal d'interprétation du 15 février 2012 relatif aux classifications .....	44
<b>Pharmaceutique (répartition) :</b> avenant du 31 août 2012 à l'accord du 5 mars 2012 relatif à la revalorisation des salaires .....	48
<b>Professions libérales (ES-PL) :</b> adhésion par lettre du 13 juin 2012 de la CFE-CGC à l'accord du 27 novembre 2002 .....	52

<b>Propreté (entreprises) : avenant n° 11 du 2 août 2012 relatif aux classifications.....</b>	<b>53</b>
<b>Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros) : accord du 5 avril 2012 relatif au régime de prévoyance .....</b>	<b>56</b>
<b>Tissus, tapis et linge de maison (commerce de gros) : avenant du 5 avril 2012 relatif à l'indemnité de licenciement.....</b>	<b>65</b>

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION  
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,  
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 30 AOÛT 2012  
DE LA FTM CGT À L'ACCORD DU 26 JANVIER 2012  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251240M  
IDCC : 1412

---

*FTM CGT  
Case 433  
263, rue de Paris  
93514 Montreuil Cedex*

Montreuil, le 30 août 2012.

Monsieur le directeur général,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons que la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT a décidé d'adhérer à l'accord du 26 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.

Veillez agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de nos salutations distinguées.

*Le secrétaire fédéral.*

Brochure n° 3114

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

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 MAI 2012  
DU SBLE À LA CONVENTION

NOR : ASET1251239M  
IDCC : 959

---

*Syndicat de la biologie libérale européenne  
91, rue du Faubourg-Saint-Honoré  
75008 Paris*

Paris, le 10 mai 2012.

Monsieur, Madame,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous venons par la présente vous notifier l'intention de notre syndicat d'adhérer à la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers du 3 février 1978, ainsi qu'à tous ses avenants.

A toutes fins utiles, nous vous informons procéder à une notification similaire auprès des autres syndicats représentatifs et des organisations patronales, signataires et adhérents de cette convention.

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-8 du code du travail et 32 de ladite convention collective nationale, la présente fera l'objet d'un dépôt auprès du tribunal d'instance de Paris.

Vous souhaitant bonne réception de la présente,

Nous vous prions de croire, Monsieur, Madame, en l'expression de nos sentiments distingués.

*Le président.*



**Accord multiprofessionnel**

**DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL,  
DANS LE SECTEUR ARTISANAL  
DES MÉTIERS DE SERVICE ET DE PRODUCTION  
(24 avril 2003)**

(Etendu par arrêté du 24 octobre 2008,  
*Journal officiel* du 6 novembre 2008)

**AVENANT N° 1 DU 5 AVRIL 2012  
RELATIF À LA GESTION ET AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1251244M

**PRÉAMBULE**

Compte tenu des dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie portant la réforme des OPCA, et de ses décrets d'application ;

Compte tenu du fait que l'OPCAMS, organisme paritaire collecteur agréé pour les salariés de l'artisanat des métiers et des services, ne pouvait pas prétendre au renouvellement de son agrément à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 ;

Prenant acte de l'impossibilité pour les entreprises artisanales du secteur des métiers de service et de production de relever d'un unique organisme paritaire collecteur agréé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour la collecte des contributions à la formation professionnelle de leurs salariés, les signataires de l'accord du 24 avril 2003 considèrent que le mode de recouvrement de la collecte destinée à assurer le financement du dialogue social, en même temps et dans les mêmes conditions que celle affectée au financement de la formation professionnelle continue, tel que prévu par l'accord du 12 décembre 2001 dont il est issu, ne peut plus être appliqué.

Aussi, les signataires de l'accord du 24 avril 2003, soucieux de confirmer leur attachement au développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de service et production et d'assurer la mise en place des moyens nécessaires à celui-ci, décident d'en adapter les dispositions par voie d'avenant.

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

*Portée des modifications introduites par le présent accord*

Les dispositions de l'article 2 du présent accord, portant avenant n° 1 à l'accord multiprofessionnel du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de service et production, et d'application impérative, se substituent de plein droit aux articles 2, 5 et 10 dudit accord.

La liste d'activités incluses dans le champ d'application de l'accord du 24 avril 2003, constituée sous forme d'annexe, est également modifiée par le présent accord.

## Article 2

*Modifications introduites par le présent accord  
en substitution des articles 2, 5 et 10 de l'accord du 24 avril 2003*

### « Article 2

*Financement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses  
dans le champ d'application du présent accord, et répartition des ressources*

Les entreprises prévues à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de leur masse salariale destinée à assurer le financement du dialogue social.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti comme suit :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, à parts égales entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail. La gestion de la part A ne correspond pas à l'objet du présent accord ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % minimum au niveau des branches professionnelles relevant du champ d'application du présent accord, et regroupées pour l'application du présent accord au sein de la CNAMS.

La part B est répartie à parts égales entre la représentation patronale et salariée.

La part des branches professionnelles est répartie entre elles en fonction de leur masse salariale servant d'assiette à la collecte.

Dans le cas où plusieurs organisations professionnelles patronales seraient reconnues représentatives au sein d'une même branche, leur part serait attribuée en fonction des modalités qu'elles auront définies au sein de chaque branche.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie au niveau professionnel de la façon suivante :

- 3/13 pour la CFDT, la CGT, la CGT-FO ;
- 2/13 pour la CFE-CGC, la CFTC. »

### « Article 5

*Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat  
et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord*

L'ADSAMS est composée de :

- au titre des salariés, un membre titulaire et un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales interprofessionnelles reconnues représentatives ;
- au titre des employeurs, un nombre de représentants des organisations professionnelles de branches incluses dans le champ d'application du présent accord, titulaires et suppléants, égal au nombre total de représentants salariés.

Le secrétariat de l'ADSAMS est assuré par la CNAMS.

L'ADSAMS pourra, sur décision de son conseil d'administration, déléguer la collecte de la contribution au dialogue social à tout organisme collecteur de son choix, sous réserve de :

- signer avec cet organisme une convention définissant notamment les frais de collecte et les obligations des parties ;
- garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds ;
- mettre en œuvre une comptabilité et gestion séparées.

La contribution prévue à l'article 2 du présent accord est recouvrée par l'association paritaire nationale pour le développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de service et production, ci-après désignée comme ADSAMS.

La part A prévue à l'article 2 est reversée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale pour le développement du dialogue social dans l'artisanat (ADSA), conformément à la convention signée par l'ADSAMS et l'ADSA le 14 décembre 2009.

La gestion de la part B prévue à l'article 2 correspond à l'objet de l'ADSAMS, qui est notamment chargée :

- de répartir, selon les modalités qu'elle aura la charge de définir chaque année, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée au tiret précédent, entre les branches professionnelles relevant du champ d'application du présent accord. La répartition de la part B s'effectue selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
- de s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord.

Il appartiendra au conseil d'administration de l'ADSAMS de décider de l'utilisation des fonds des branches professionnelles n'ayant pas leur propre association paritaire de gestion, étant entendu que ces fonds seront mutualisés à seule fin du dialogue social. »

#### « Article 10

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et à compter de la collecte 2013 sur la masse salariale 2012. »

#### **Article 3**

##### *Dispositions diverses*

##### **Article 3.1**

###### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

##### **Article 3.2**

###### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

##### **Article 3.3**

###### *Application de l'accord. – Force juridique*

Les dispositions du présent accord sont d'application impérative.

##### **Article 3.4**

###### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois courant à compter du dépôt de la dénonciation.

##### **Article 3.5**

###### *Dépôt et extension*

Le présent accord, après notification à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, et respect d'un délai d'opposition de 15 jours, fera l'objet des formalités de dépôt prévues au code du travail.

Les parties signataires demanderont également l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNPPD ;

FNC ;

CNAMS.

**Syndicats de salariés :**

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE  
CHAMP D'APPLICATION

---

Entreprises relevant du répertoire des métiers et occupant moins de 10 salariés dont les activités sont définies comme suit :

- 17.4B Fabrication de petits articles textiles de literie
- 18.2C Fabrication de vêtements sur mesure
- 18.3Z Industrie des fourrures
- 19.3Z Fabrication de chaussures
- 20.5AZ Fabrication d'objets divers en bois
- 26.2A Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental
- 29.3C Réparation de matériel agricole
- 33.1BB Fabrication de prothèses dentaires
- 36.1A Fabrication de sièges
- 36.1E Fabrication de meubles de cuisine
- 36.1G Fabrication de meublants
- 36.1H Fabrication de meubles de jardin et d'extérieur
- 36.1J Fabrication de meubles non classés ailleurs
- 36.1K Industries connexes de l'ameublement
- 36.1M Fabrication de matelas
- 36.2A Fabrication de monnaies et médailles
- 36.2C Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie
- 36.6EE Taxidermie
- 52.7A Réparation de chaussures et articles en cuir
- 52.7F Réparation de montres, horloges et bijoux
- 52.7HE Services minutes de réparation d'articles personnels et domestiques
- 60.2EA Taxis
- 74.8FP (partiel) Reprographie
- 92.7CP Maréchalerie
- 93.0D Coiffure

Les champs d'application des conventions collectives suivantes :

- convention collective de la coiffure ;
- convention collective des prothésistes dentaires.

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

---

ACCORD DU 3 JUILLET 2012

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251232M

IDCC : 1285

---

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles ont mis en place fin 2010 un groupe de travail en vue d'observer et d'analyser les pratiques en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans la branche des entreprises artistiques et culturelles pour pouvoir dans un deuxième temps préconiser des mesures visant à réduire ces inégalités.

Ce travail a débouché sur la rédaction du présent accord qui se situe dans le cadre de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires, en particulier l'élaboration successive de diverses normes, françaises et européennes, qui ont fixé le cadre légal et confirmé les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Il s'agit notamment de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Persuadées que la prise en compte de la mixité passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, les parties signataires rappellent la nécessité :

- de former les dirigeant(e)s et leurs collaborateurs(trices) impliqué(e)s dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- de communiquer auprès de l'ensemble des salarié(e)s leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité ;
- d'être attentif aux principes de non-discrimination et de respect de la diversité dans toutes les instances paritaires au sein de la branche ;
- d'inscrire cette démarche dans un cadre général de lutte contre les discriminations quelles qu'elles soient et de chercher à refléter la diversité de la société française.

Les parties signataires rappellent en particulier :

- qu’aucun(e) salarié(e) ne peut être écarté(e) d’une procédure de recrutement ni de l’accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- qu’aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l’objet d’une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d’affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat,

pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Dans ce but, un travail d’observation et d’analyse statistique a été mené en prenant appui sur le rapport de branche 2011 réalisé par le groupe Audiens pour le compte des partenaires sociaux.

Par ailleurs, il a été demandé au groupe Audiens un collectage statistique spécifique sur l’emploi dans notre secteur avec la présence du critère de genre, afin d’affiner l’observation des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les données présentées par le rapport spécifique et analysées par le groupe Audiens, du point de vue du genre, permettent une connaissance assez précise de la branche sur cette question. Il importera au fil des années d’affiner cette approche au fur et à mesure de l’avancée des réflexions, afin de parfaire les conditions et les objectifs de l’observation.

Les partenaires ont choisi une série d’indicateurs permettant le suivi de l’évolution de la situation, notamment :

- la répartition des effectifs, avec la déclinaison par type de contrat, par durée du travail (temps partiel et temps plein), par catégorie professionnelle et par tranches d’âge ;
- la répartition des actions de formation (y compris le type d’action) et de l’alternance (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apprentissage...) ;
- le salaire horaire.

Ces indicateurs doivent être ventilés par genre, catégorie professionnelle, niveau de classification et filière d’emploi.

Des indicateurs supplémentaires feront l’objet d’une demande d’observation complémentaire au groupe Audiens afin d’améliorer les éditions futures du rapport de branche. Ce rapport devra, dans la mesure du possible, intégrer à l’avenir les éléments d’observation propres à ce suivi.

La liste de ces indicateurs, établie à la date du présent accord, est précisée en annexe I. Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer cette liste en fonction de l’évolution des situations.

Quelques points attirent l’attention des partenaires sociaux :

- persistance d’une différence de rémunération entre les hommes et les femmes, les salaires des femmes représentant selon les catégories de 88 % à 97 % du salaire des hommes (référence au salaire médian). Il importe de pondérer cette évaluation, car des différences subsistent à l’intérieur des catégories suivant la filière, le métier, l’âge, etc. ;
- décalage entre le nombre total d’heures rémunérées (à peu près égal pour les femmes et les hommes) et le montant total des salaires versés pour ces heures (45 % - 55 % au bénéfice des hommes) ;
- différence dans la structure de l’emploi :
  - personnel permanent :
    - plus de femmes en temps partiel que d’hommes (26 % - 18 %) ;
    - plus de femmes en CDD que d’hommes (29 % - 25 %) ;
  - personnel intermittent : la moyenne d’âge est plus basse pour les femmes.

Ces trois facteurs sont chacun des facteurs de limitation de la rémunération.

Ces quelques exemples donnent un éclairage sur des pistes de progrès à explorer et montrent la nécessité de peser sur tous les facteurs (structure de l'emploi, égalité formelle des rémunérations durée et organisation du travail, accompagnement social, formation).

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-7 du même code, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager vraiment des politiques actives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

Les parties signataires s'engagent à encourager la mixité des recrutements, au niveau de l'accèsion à l'emploi et des choix d'entrée et de sortie des entreprises, à mener ou faire mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir progressivement à un objectif de parité.

#### Article 1.1

##### *Recrutement*

Il est rappelé qu'aucune embauche ne peut faire l'objet d'une discrimination liée au genre ou à la vie familiale, quel que soit le type de contrat proposé, y compris à travers des dispositifs de contrats aidés.

Et notamment :

- l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle ;
- la rédaction de toutes les offres d'emploi doit être non sexuée et présenter une formulation objective et non discriminante ;
- lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Les critères retenus pour le recrutement ainsi que la rémunération proposée (incluant les avantages et accessoires au salaire tels que définis à l'article L. 3221-3 du code du travail) doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir.

Il est rappelé qu'au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Le rapport de branche 2011 constatant : « les femmes ont moins accès au CDI, plus rémunérateur que les CDD », quatre indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe I).

#### Article 1.2

##### *Répartition par filière*

Les parties signataires veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité, exposés sous le titre I<sup>er</sup>, s'appliquent dans toutes les filières et à tous les niveaux hiérarchiques. Les entreprises doivent sensibiliser les cadres et responsables d'embauche sur la question de la diversité dans tous les secteurs de l'activité. Les parties signataires s'engagent à être attentives au respect de la mixité et à



l'objectif de parité au sein des formations initiales professionnelles et supérieures, et ce pour toutes les filières.

Le rapport de branche 2011 constatant : « les hommes sont plus présents dans les postes artistiques et techniques que les femmes qui le sont davantage dans les postes administratifs », trois indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe I).

### **Article 1.3**

#### *Dirigeant(e)s*

Les parties signataires incitent les entreprises à augmenter leurs efforts pour favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Cet engagement peut se traduire en termes de formation et de sensibilisation des équipes dirigeantes, avec un effort particulier de formation des candidates potentielles à de telles fonctions, ainsi qu'en actions de sensibilisation des instances statutaires de direction (conseils d'administration, bureau...), qui doivent elles aussi être aussi respectueuses que possible de la mixité avec l'objectif de la parité.

Le rapport de branche 2011 constatant que « même si les femmes sont encore minoritaires dans les postes de dirigeants en 2009 (41 %), leur proportion a augmenté depuis 2007 (37 %), que « les dirigeants hommes ont des revenus (...) supérieurs à ceux des femmes et cet écart se creuse avec l'âge » et que « le poids du salaire médian (...) des femmes dirigeantes par rapport à celui des hommes baisse entre 2007 et 2009 », six indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe I).

## **TITRE II**

### **RÉMUNÉRATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les signataires rappellent l'obligation d'égalité de traitement du point de vue de la rémunération et de l'accessibilité au travail entre les femmes et les hommes.

### **Article 2.1**

#### *Egalité professionnelle. – Egalité salariale*

Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

Il est également rappelé que doivent être respectées les obligations particulières de négociation concernant la réduction des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes :

- au niveau de la branche : l'article L. 2241-9 du code du travail rappelle que « les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » ;
- au niveau des entreprises : l'article L. 2242-7 du code du travail rappelle que « la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

En vue de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ses constatations, la branche élaborera des préconisations afin de diminuer les différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Le rapport de branche 2011 constatant « Le salaire annuel brut moyen d'une femme occupant un équivalent temps plein sur l'année est inférieur à celui d'un homme (26 500 € pour un homme et 21 000 € pour une femme) » et « les femmes en CDDU ont en moyenne un salaire horaire brut moyen (...qui) représente 94 % (du) salaire d'un homme », vingt-six indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe I).

## **Article 2.2**

### *Mise en œuvre pratique*

Il est rappelé que, parallèlement à l'obligation spécifique prévue à l'article L. 2242-7 du code du travail, l'article L. 2242-5 prévoit que « l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre... ».

Et lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans.

Il est aussi rappelé que l'article L. 2242-5-1 du code du travail prévoit pour les entreprises d'au moins 50 salariés une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57.

Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par le décret du 7 juillet 2011.

Un indicateur issu du questionnaire pour le rapport de branche (voir annexe I).

## **Article 2.3**

### *Pénibilité et santé au travail*

Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que les contraintes physiques ne soient pas un obstacle discriminant à l'embauche, ni au maintien dans le poste, sauf impossibilité. Elles peuvent notamment mettre en place une politique d'adaptation des postes le cas échéant, et informer les salarié(e)s de ces possibilités. Conformément au code du travail, des situations de reclassement pourront être envisagées lorsque le maintien dans le poste est impossible.

En particulier, les postes à contrainte physique importante (notamment dans la filière technique) doivent faire l'objet d'actions spécifiques pour améliorer l'égalité d'accessibilité.

## **TITRE III**

### **ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE**

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect d'une articulation positive entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce respect doit permettre à chacun(e) de mener sa vie professionnelle sans y subir de conséquences liées à sa situation familiale ou parentale. Le refus de la discrimination implique que les droits reconnus aux salarié(e)s en termes de vie familiale ou parentale ne soient pas différenciés suivant leurs orientations sexuelles.

## **Article 3.1**

### *Organisation du travail*

Les entreprises doivent exclure toute pratique discriminante entre les hommes et les femmes dans l'organisation du travail et intégrer autant que possible les contraintes familiales ou parentales.

En particulier, elles doivent veiller autant que possible à organiser les réunions collectives sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors du travail.

Sur la question du télétravail, les parties signataires incitent les entreprises à examiner, au cas par cas, les demandes de salarié(e)s justifiées par des contraintes familiales, pour les postes où cette organisation est possible. Les signataires rappellent les textes (art. L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail) encadrant ce type d'organisation du travail.

### **Article 3.1.1**

#### *Temps partiel*

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre les salariés (femmes et hommes) travaillant à temps complet et ceux travaillant à temps partiel en termes de qualifications, rémunérations, de développement de carrière et de formation professionnelle. Ce type de contrat ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

L'article L. 2242-5 du code du travail impose aux entreprises, dans le cadre de leur négociation annuelle obligatoire, d'examiner l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale concernant les emplois exercés à temps partiel, et les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Le rapport de branche 2011 constatant « les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes », deux indicateurs issus du rapport de branche et un indicateur issu du questionnaire seront suivis (voir annexe I).

### **Article 3.1.2**

#### *Congés payés*

Les signataires rappellent que l'ordre des départs en congé fixé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel tient compte des souhaits exprimés par les salariées et les salariés et spécialement de leur situation de famille.

L'article L. 3141-14 précise que, pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient notamment compte de « la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ».

### **Article 3.2**

#### *Vie privée*

### **Article 3.2.1**

#### *Conditions de travail pendant la grossesse*

Les signataires rappellent l'attention particulière qui doit être portée à la situation de la salariée pendant la grossesse.

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définies par des dispositions législatives et réglementaires supplémentaires, notamment par les articles L. 1225-1, L. 1125-29 et L. 1225-34 du code du travail, ainsi que par les articles L. 1225-16 à L. 1225-29 sur les principes légaux de protection de la grossesse et de la maternité.

L'article 9.5 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles précise une protection spécifique supplémentaire qu'il convient de respecter : du jour de la déclaration de grossesse au début du congé de maternité, la salariée bénéficie de 1 heure de repos au cours de la journée de travail, déterminée lors de la déclaration de grossesse. Ce même article garantit aussi d'autres dispositions (maintien intégral du salaire et des droits de l'ancienneté, droit à un congé supplémentaire sans solde).

Les employeurs sont invités à informer le médecin du travail à partir du moment où l'employeur reçoit l'attestation de grossesse, afin que celui-ci puisse assurer la surveillance médicale renforcée prévue par la législation. Le médecin du travail est habilité à faire à l'employeur des propositions d'aménagement ou de changement de poste (art. L. 4624-1 du code du travail).

Les signataires attirent l'attention sur l'article L. 1225-7 du code du travail qui prévoit :

« La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération. »

### **Article 3.2.2**

#### *Parentalité et égalité salariale*

Les parties signataires s'engagent à lutter contre toute discrimination liée à la situation parentale, en particulier au niveau des rémunérations et de l'évolution de carrière. Les jours d'absence pour cause familiale reconnue (congés de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental d'éducation) doivent être accordés sans discrimination et sans conséquence sur l'évolution de la carrière professionnelle.

Elles rappellent que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté (art. L. 3141-5 du code du travail), et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits (art. L. 1225-54 du code du travail).

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise L. 1225-26.

Un indicateur issu du rapport de branche sera suivi (voir annexe I).

### **Article 3.2.3**

#### *Equilibre entre vie professionnelle et vie privée*

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être respectée dans le traitement des demandes de congés pour convenances personnelles.

Afin de permettre de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle, les parties signataires rappellent que les salarié(e)s bénéficient, conformément à l'article 10.3 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, de jours de congés de courte durée, rémunérés comme du temps de travail, liés à des événements privés (dont 4 jours par an dans le cas de la maladie d'un enfant de moins de 10 ans). Ces droits ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination.

Un indicateur issu du rapport de branche sera suivi (voir annexe I).

### **Article 3.2.4**

#### *Planification du travail*

Les modalités d'organisation de travail des salariées et des salariés, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne doivent pas constituer pour les entreprises un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière de leurs salariées et salariés.

## **TITRE IV**

### **FORMATION PROFESSIONNELLE ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE**

#### **Article 4.1**

##### *Accès à la formation professionnelle*

Les signataires rappellent la nécessité de ne pas faire de discrimination dans les décisions de formation, et l'accès à la formation doit être égalitaire. Une attention particulière doit être portée à l'amélioration de la mixité dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité.

Les parties signataires s'engagent à veiller à ce que les formations continues de la branche intègrent l'objectif de parité. Cet objectif peut être approché par l'accès égalitaire entre les femmes et les hommes et par la mise en place de formations spécifiques permettant d'améliorer les situations de déséquilibre constatées dans la profession.

Les signataires rappellent que :

- le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du (de la) salarié(e) en matière de formation ;
- la période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité ou d'adoption pris, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF) ;
- les salarié(e)s qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences (dès lors qu'ils justifient de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption) ; ils bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Un indicateur issu du rapport de branche et un indicateur demandé à l'AFDAS seront suivis (voir annexe I).

#### **Article 4.2**

##### *Vie familiale et évolution de carrière*

Les salarié(e)s absent(e)s pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) peuvent bénéficier d'un entretien avec le (la) chef d'entreprise ou son (sa) représentant(e), en amont du congé puis à l'issue de celui-ci. Au cours de cet entretien doit être abordée la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

## **TITRE V**

### **SUIVI DE L'ACCORD**

Les parties signataires conviennent de se réunir annuellement pour étudier les indicateurs issus du rapport de branche.

Cette réunion doit se dérouler entre la remise du rapport de branche et la réunion de la négociation annuelle obligatoire de la branche.

TITRE VI  
**AUTRES DISPOSITIONS**

**Article 6.1**

*Champ d'application et durée*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles. Sa durée est illimitée. Sa dénonciation éventuelle est régie par les textes du code du travail.

**Article 6.2**

*Dépôt*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support numérique) auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

**Article 6.3**

*Extension et entrée en vigueur*

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Les signataires conviennent expressément que le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CPDO ;  
PROFEDIM ;  
SCC ;  
SMA ;  
SYNDEAC ;  
SNSP ;  
SYNAVI ;  
SYNOLYR.

**Syndicats de salariés :**

SNLA FO ;  
SNM FO ;  
SNSV FO ;  
SNAPS CFE-CGC ;  
F3C CFDT ;  
SNAPAC CFDT ;  
SFA CGT ;  
SYNPTAC CGT ;  
SNAM CGT ;  
FS CGT ;  
CFTC.

## ANNEXE I

### LISTE DES INDICATEURS ISSUS DU RAPPORT DE BRANCHE ET DOCUMENT ANNEXE

---

#### **Article 1.1**

##### *Recrutement*

Quatre indicateurs :

- création et ruptures de CDI ;
- détail de sorties de CDI ;
- ancienneté des CDI ;
- caractéristiques des salarié(e)s par contrat et par genre.

#### **Article 1.2**

##### *Répartition par filière*

Trois indicateurs :

- caractéristiques principales des salarié(e)s par filière d'emploi et par genre ;
- répartition des équivalents temps plein (ETP) permanents par genre, catégorie professionnelle et type de contrat ;
- répartition des salarié(e)s par catégorie socioprofessionnelle.

#### **Article 1.3**

##### *Dirigeant(e)s*

Six indicateurs :

- répartition par genre du nombre de postes et des salaires de directrices/directeurs en CDI ;
- répartition par genre du nombre de postes et des salaires de directrices adjointes ou déléguées/directeurs adjoints ou délégué en CDI ;
- poids du salaire mensuel médian d'une femme directrice par rapport à celui d'un homme (idem pour « directrice adjointe » ou « déléguée ») ;
- répartition par genre et par âge du nombre de jours travaillés et des salaires des dirigeant(e)s artistiques ;
- poids du salaire journalier médian d'une femme dirigeante artistique par rapport à celui d'un homme.

#### **Article 2.1**

##### *Egalité professionnelle. – Egalité salariale*

Vingt-six indicateurs :

1. Dans les tableaux d'état des rémunérations :

A. – CDI

A1. CDI artistiques :

- pour les CDI artistiques ;
- pour les CDI artistiques par fonction et genre (nouveau croisement) ;
- pour les CDI artistiques par classes d'âge et genre.



## A2. CDI autres que les artistes

### A2.1. Cadres hors artistes :

- pour les CDI cadres hors artistes par genre ;
- pour les CDI cadres hors artistes par classes d'âge et genre ;
- pour les CDI cadres hors artistes par filière et genre (nouveau croisement).

### A2.2. TAM hors artistes :

- pour les TAM par genre ;
- pour les TAM par classes d'âge et genre ;
- pour les TAM par filière et genre (nouveau croisement).

### A2.3. Employés-ouvriers :

- pour les EO par genre ;
- pour les EO par classes d'âge et genre ;
- pour les TAM par filière et genre (nouveau croisement).

## B. – CDD (dont CDDU)

### B1. CDD (dont CDDU) des emplois artistiques :

- CDD emplois artistiques par fonction et genre ;
- CDD emplois artistiques par classes d'âge et genre ;
- CDD emplois artistiques par fonction, tranches d'heures déclarées et genre (nouveau croisement).

### B2. CDD autres qu'artistes

#### B2.1 Cadres :

- CDD cadres par genre ;
- CDD cadres par classes d'âge et par genre ;
- CDD cadres par filière et par genre (nouveau croisement).

#### C2.2 TAM :

- CDD TAM par genre ;
- CDD TAM par classes d'âge et par genre ;
- CDD TAM par filière et par genre (nouveau croisement).

#### C2.3. Employés-ouvriers :

- CDD EO par genre ;
- CDD EO par classes d'âge et par genre ;
- CDD EO par filière et par genre (nouveau croisement).

## 2. Autres indicateurs :

- effectifs en ETP et salaire annuel moyen par ETP en fonction de la catégorie, du type de contrat (CDI ou CDD) et du genre ;
- salaire annuel brut moyen pour un ETP.

### **Article 2.2**

#### *Mise en œuvre pratique*

Un indicateur issu du questionnaire :

- « Avez-vous conclu un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle ? »

### **Article 3.1.1**

#### *Temps partiel*

Deux indicateurs :

- masses salariales par type de contrat, taux de temps partiel et genre ;



- répartition des ETP par genre, type de contrat catégorie professionnelle et tranche de temps partiel).

Un indicateur issu du questionnaire :

- « Avez-vous conclu un accord en matière de temps partiel ? » ;
- « Si oui, combien de personnes sont concernées ? » avec réponse par genre.

### **Article 3.2.2**

#### *Parentalité et égalité salariale*

Un indicateur issu du questionnaire :

- nombre de jours d'absence des CDI colonne 6 (congrés d'adoption inclus dans la colonne « maternité/paternité »).

### **Article 3.2.3**

#### *Equilibre entre vie professionnelle et vie privée*

Un indicateur :

- nombre de jours d'absence des CDI colonne 7.

### **Article 4.1**

#### *Accès à la formation professionnelle*

Un indicateur :

- formation professionnelle (distinction par genre ajouté dans le questionnaire).

Un indicateur demandé à l'AFDAS :

- contrats de professionnalisation et période de professionnalisation par genre (sous réserve de la possibilité pour l'AFDAS d'isoler les contrats du champ de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles).

Brochure n° 3279

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

---

**AVENANT N° 27 DU 20 JUILLET 2012**  
**RELATIF À LA PARENTALITÉ**

NOR : ASET1251249M  
IDCC : 1801

Entre :

Le SNSA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

Le SNAATAM CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu, conformément à l'article 6 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, de réviser comme suit l'article 38 :

« Article 38

*Parentalité*

Maternité

*a) Réduction journalière de la durée du travail*

A partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et de la caisse d'allocations familiales, les salariées peuvent réduire de 1/2 heure la durée quotidienne du travail suivant des modalités préalablement convenues avec l'employeur, jusqu'à la date de leur départ en congé de maternité. Cette réduction est portée à 1 heure pendant les 4 semaines qui précèdent le congé de maternité défini au *d* ci-dessous.

La rémunération des intéressées est maintenue lorsque, au jour de la déclaration de grossesse, leur durée de présence dans l'entreprise est au moins égale à celle fixée à l'article 27.

*b) Travail de nuit*

La femme enceinte travaillant en horaire de nuit peut bénéficier, sans modification de sa rémunération, d'une dérogation pour travailler en horaire de jour.

#### c) Absences pour consultations prénatales

Les absences pour les consultations prénatales obligatoires n'entraînent pas de réduction du salaire pour les salariées.

Par ailleurs, le conjoint bénéficie, sous réserve de justificatifs, d'absences sans réduction de salaire pour les trois échographies obligatoires.

#### d) Congé de maternité

Pour les femmes enceintes répondant à la date du début de leur congé de maternité à la condition de présence effective dans l'entreprise fixé à l'article 27, la durée du congé telle que fixée par le code du travail est portée à 20 semaines, à moins qu'elle ne soit portée à une durée supérieure, en application des dispositions légales.

Pendant ce congé, l'intéressée reçoit de son employeur une rémunération destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières, sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

### Paternité

Le congé de paternité est de 11 jours calendaires consécutifs.

Pour les pères de famille salariés de l'entreprise remplissant la condition de présence effective de 3 mois, la durée du congé de paternité est portée de 11 à 15 jours calendaires consécutifs pour la naissance d'un enfant.

Cette durée est de 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples et pour les pères de famille salariés de l'entreprise remplissant la condition de présence effective de 3 mois, cette durée est portée à 22 jours calendaires consécutifs.

Le congé de paternité doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. Un report est toutefois possible en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère.

Pendant toute la durée du congé de paternité, le père salarié bénéficie du maintien de son salaire net mensuel sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le père salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit prévenir son employeur 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant également la date de fin.

Les dates de début et de fin du congé sont modifiées à la demande du salarié pour tenir compte de la date réelle de l'accouchement.

La durée du congé de paternité est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit à l'ancienneté et du droit aux congés payés.

### Adoption

#### e) Congé d'adoption

Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 27 reçoit pendant les 12 semaines du congé d'adoption une rémunération destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

Le congé est porté à 20 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants du foyer à 3 ou plus et à 24 semaines en cas d'adoption multiple, quel que soit le nombre d'enfants au foyer.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque le ou la salariée bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 12 semaines, le versement de la rémunération de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé.

Conformément aux dispositions légales, les parents adoptifs peuvent bénéficier du congé d'adoption sous réserve que ce congé soit partagé entre les deux dans les conditions prévues par la loi.

Dans ce cas, la durée du congé est augmentée de 11 jours ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

La durée du congé d'adoption ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Le congé d'adoption est assimilé à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit à l'ancienneté et du droit à congé payé.

#### *f) Congé d'adoption internationale*

Le salarié ou la salariée disposant d'un agrément délivré selon la réglementation en vigueur en vue d'une adoption internationale, et répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 27, bénéficie d'un congé d'adoption internationale avec maintien du salaire net d'une durée de 6 semaines lorsqu'il ou elle doit se rendre dans les départements ou territoires d'outre-mer ou à l'étranger pour adopter un enfant.

La durée du congé d'adoption ne peut être fractionnée qu'en deux périodes dont la plus courte est au moins égale à 11 jours.

Le congé d'adoption internationale se cumule au congé d'adoption prévue à l'article 38 *e*.

#### Congé parental d'éducation

Le salarié peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les 3 années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice soit toutefois subordonné à une condition d'effectif minimal de l'entreprise. Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces deux formes, dans les conditions prévues par la loi.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

A l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé. »

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Fait à Paris, le 20 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3313

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2322. – CHANSON, VARIÉTÉS,**  
**JAZZ, MUSIQUES ACTUELLES**

---

AVENANT DU 21 DÉCEMBRE 2011  
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1251234M  
IDCC : 2322

---

**PRÉAMBULE**

Depuis la conclusion de l'avenant du 9 juillet 2010, plusieurs évolutions législatives ayant notamment des incidences sur le tarif des dispositifs de frais de santé sont intervenues.

Ainsi, l'article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011 de finances rectificative pour 2011 a majoré le taux de la taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA) applicable aux contrats d'assurance maladie « solidaires et responsables » de 3,5 % à 7 %.

Afin de prendre en compte les incidences de ces mesures sur le coût des couvertures concernées, les parties signataires de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles applicable depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2003 se sont réunies et ont constaté la nécessaire augmentation des cotisations versées au titre du financement des garanties de frais de santé.

Pour les mêmes raisons, les garanties facultatives complémentaires subissent également des augmentations de cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2012, qui seront communiquées à toutes les entreprises concernées.

Les parties signataires ont décidé de réviser les termes de l'annexe I de la manière suivante :

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

*Objet*

**Modification des taux de cotisations de frais de soins de santé**

L'article 6.3 de l'annexe I relative au régime de prévoyance, intitulé « Montant des cotisations », est complété de la façon suivante :

« Les cotisations sont exprimées hors taxes.

Ces cotisations sont assujetties à diverses taxes légalement à la charge des assurés ou des entreprises adhérentes. En conséquence, le montant des cotisations effectivement versées à l'organisme assureur est majoré de ces dernières.

Le montant toutes taxes comprises, qui est indiqué à titre informatif, comprend :

- la taxe spéciale sur les conventions d'assurance applicable aux contrats d'assurance maladie dits « solidaires et responsables » prévue aux articles 991 et 1001 (2° *bis*) du code général des impôts ;

– la taxe prévue à l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale dite "taxe CMU".

Ces taxes qui sont susceptibles d'évolution le sont indépendamment de la volonté des parties signataires.

Par conséquent, toute majoration ou création nouvelle de taxes assises sur les cotisations versées au titre des garanties de frais de santé mise par le législateur à la charge des assurés ou des entreprises adhérentes pourra être appliquée sur les montants de cotisations hors taxes appelés par l'institution, qui en est simple collecteur, dans le cadre des négociations de la branche.

Régime obligatoire du salarié :

Les cotisations "participant seul" s'élèvent, hors taxes, à 1,09 % du plafond de la sécurité sociale ;

A titre informatif, ces cotisations sont, au 1<sup>er</sup> janvier 2012, toutes taxes comprises, de 1,24 % du plafond de la sécurité sociale. »

Les autres dispositions de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles demeurent inchangées.

## **Article 2**

*Date d'effet. – Durée. – Dépôt*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

A compter de cette date, l'article 6.3 de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises de la branche chanson, variétés, jazz, musiques actuelles sera donc modifié comme défini ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 21 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

PRODISS ;

SMA.

### **Syndicats de salariés :**

SYNPTAC CGT ;

CFE-CGC spectacle.

Brochure n° 3251

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 26 JUIN 2012

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251241M

IDCC : 1517

Entre :

Le SNCAO ;

Le SNAN ;

La CSNEDT ;

Le CPGA ;

La FNDMV ;

La CSNEFBCM ;

La CSMM ;

La FFDDEFB ;

La FCSJPE,

D'une part, et

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

(En euros.)

NIVEAU (accord du 5 juin 2008)	SALAIRE minimum mensuel (151,67 heures)
I	1 426
II	1 436

NIVEAU (accord du 5 juin 2008)	SALAIRE minimum mensuel (151,67 heures)
III	1 460
IV	1 480
V	1 565
VI	1 715
VII	2 240
VIII	2 950
IX	3 320

Les parties signataires rappellent aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 juin 2012.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3058

**Convention collective nationale**

**IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

AVENANT N° 61S DU 10 JUILLET 2012  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT  
AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012

NOR : ASET1251248M

IDCC : 207

Entre :

La FFTM,

D'une part, et

La FS CFDT ;

La FTHC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FCMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires*

Concernant le personnel ouvriers, rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi au 1<sup>er</sup> juillet 2012 :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX horaire	SALAIRE brut mensualisé
OS1	135	9,40	1 425,70
OS2	143	9,53	1 445,42
OQ	155	9,90	1 501,53
OHQ	170	10,61	1 609,22
Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.			

## **Article 2**

### *Appointements*

Concernant les personnels employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres, le point mensuel est fixé à 8,52 €, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

## **Article 3**

Article 13, alinéa F, de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux :

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

## **Article 4**

### *Egalité salariale*

Les partenaires sociaux de l'industrie des cuirs et peaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, et que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées exclusivement sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Fait à Paris, le 10 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

AVENANT N° 56 DU 11 JUILLET 2012  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012

NOR : ASET1251246M  
IDCC : 1527

Entre :  
L'UNIS ;  
La FNAIM ;  
La FEPL ;  
Le SNPI ;  
La FSIF,  
D'une part, et  
La CSFV CFTC ;  
La CGT commerce,

D'autre part,

il a été convenu des dispositions suivantes relatives à la grille des salaires.

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

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme. En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE annuel minimum brut (*)
E1	18 371
E2	18 732
E3	19 064
AM1	19 382
AM2	21 240

NIVEAU	SALAIRE annuel minimum brut (*)
C1	22 417
C2	30 176
C3	35 955
C4	40 660
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé. AM : agent de maîtrise. C : cadre.	

## **Article 2**

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

## **Article 3**

Il s'appliquera au 1<sup>er</sup> juillet 2012 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 11 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3382

**Convention collective**  
**IDCC : 3053. – MÉTALLURGIE**  
**(Haute-Saône)**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 12 SEPTEMBRE 2012  
DE L'UD FO À L'ACCORD « SALAIRES » DU 24 AVRIL 2012

NOR : ASET1251247M  
IDCC : 3053

*Force ouvrière métallurgie*  
*5, cours François-Villon*  
*70004 Vesoul Cedex*

Vesoul, le 12 septembre 2012.

Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons que notre organisation syndicale FO a pris la décision d'adhérer à l'accord du 24 avril 2012 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles, signé entre l'UIMM de la Haute-Saône et la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC.

Cordialement.

**Convention collective**

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Le Havre)  
(26 juin 1978)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 6 juillet 1980)

---

**ACCORD DU 4 SEPTEMBRE 2012  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2012**

NOR : ASET1251237M

IDCC : 979

Entre :

L'UIMM de la région havraise,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT de la métallurgie du Havre ;

La CFTC de la métallurgie du Havre ;

La CFE-CGC Haute-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

**Article 2**

*Rémunérations annuelles garanties*

A partir de l'année 2012, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	16 945
	2	145	16 945
	3	155	16 945
II	1	170	17 032
	2	180	17 081
	3	190	17 282
III	1	215	18 469
	2	225	19 086
	3	240	20 206
IV	1	255	21 203
	2	270	22 328
	3	285	23 649
V	1	305	24 889
	2	335	27 336
	3	365	29 570
	3	395	32 031

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

## Article 5

### *Dénonciation*

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

## Article 6

### *Révision*

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Elle devra être accompagnée d'un projet de rédaction concernant les points à réviser.

Les négociations commenceront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord en substituant de nouvelles.

## **Article 7**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait au Havre, le 4 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective départementale**

**IDCC : 899. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

**(Marne)**

**(26 juillet 1976)**

(Etendue par arrêté du 26 octobre 1978,  
*Journal officiel* du 14 janvier 1979)

**ACCORD DU 25 JUILLET 2012**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES**

**ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2012**

NOR : ASET1251230M

IDCC : 899

Entre :

L'UIMM de la Marne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Dispositions générales*

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Sont exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

## **Article 2**

### *Rémunérations annuelles garanties*

#### 2.1. Mise en œuvre

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

#### 2.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 2.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

#### 2.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

## **Article 3**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 sur la base d'une valeur du point de 4,83 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Notification de dépôt*

Le présent accord est établi en un 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 à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Reims, le 25 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Rémunérations annuelles garanties à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	16 950
	2	145	16 980
	3	155	17 020
II	1	170	17 070
	2	180	17 130
	3	190	17 290
III	1	215	17 617
	2	225	17 929
	3	240	18 821
IV	1	255	19 625
	2	270	20 700
	3	285	22 027
V	1	305	24 020
	2	335	26 266
	3	365	28 246
	3	395	30 502

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 4,83 € applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (5 % inclus)	ADM. et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1 710,01	676,20		
	2	145	O2 735,37	700,35		
	3	155	O3 786,08	748,65		
II	1	170	P1 862,16	821,10		
	2	180		869,40		
	3	190	P2 963,59	917,70		
III	1	215	P3 1 090,37	1 038,45	AM1 1 038,45	1 111,14
	2	225		1 086,75		
	3	240	TA1 1 217,16	1 159,20	AM2 1 159,20	1 240,34
IV	1	255	TA2 1 293,23	1 231,65	AM3 1 231,65	1 317,87
	2	270	TA3 1 369,31	1 304,10		
	3	285	TA4 1 445,38	1 376,55	AM4 1 376,55	1 472,91
V	1	305		1 473,15	AM5 1 473,15	1 576,27
	2	335		1 618,05	AM6 1 618,05	1 731,31
	3	365		1 762,95	AM7 1 762,95	1 886,36
	3	395		1 907,85	1 907,85	2 041,40

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses. Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à :  $(710,01 : 151,67) \times 1,5 = 7,02$  €.

**Convention collective**

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES  
(Vosges)  
(16 mars 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)*  
(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,  
*Journal officiel* du 25 juin 1998)

---

**ADHÉSION PAR LETTRE DU 23 AVRIL 2012  
DE L'USTM CGT À LA CONVENTION**

NOR : ASET1251235M  
IDCC : 2003

---

*USTM des Vosges  
4, rue Aristide-Briand  
88000 Epinal*

Epinal, le 23 avril 2012.

Monsieur,

La CGT vous a annoncé lors d'une précédente réunion paritaire notre décision d'adhérer à la convention collective de la métallurgie des Vosges.

Il est évident comme vous avez pu vous en rendre compte notamment lors des négociations sur les salaires que nous n'approuvons pas la totalité de son contenu.

Cela étant, nous vous confirmons notre volonté de signer la convention collective des métallurgistes de notre département.

Je reste à votre disposition pour définir les modalités de la signature de cette convention collective.

Dans l'attente veuillez croire, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Brochure n° 3113

**Convention collective nationale**

IDCC : 2089. – **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

---

**PROCÈS-VERBAL D'INTERPRÉTATION DU 15 FÉVRIER 2012**

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1251233M

IDCC : 2089

Sur saisine de la fédération BATIMAT-TP CFTC (copie en annexe I) la commission nationale paritaire d'interprétation s'est réunie le mercredi 15 février 2012 de 14 h 30 à 15 heures dans les locaux du 6, avenue de Saint-Mandé, 75012 Paris.

Etaient présents : liste des présents en annexe II <sup>(1)</sup>.

La société ... a été entendue par téléphone.

L'ordre du jour était : application de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles.

La séance est ouverte à 14 h 30.

La délégation patronale procède à la lecture du courrier reçu par BATIMAT-TP CFTC.

Elle propose ensuite de lire les dispositions de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles :

« Article 9

*Classification des employés et des techniciens*

Position I. – Coefficient 125

Salarié effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes précises et limitées ou salarié assurant les liaisons entre les services effectuant les courses à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Cette position ne nécessite ni formation ni aptitudes particulières.

Position II. – Coefficient 145

Salarié effectuant des travaux élémentaires à partir de consignes précises, pouvant utiliser une machine d'un simple maniement, d'une lecture et d'un contrôle simples. Mise au courant : 1 semaine environ.

Position III. – Coefficient 155

Salarié effectuant des travaux à partir de données de lecture simple qui sont tenues à sa disposition, pour produire des résultats ou des documents suivant un mode opératoire déterminé et dont le contrôle peut être réalisé rapidement. L'adaptation n'excède pas normalement 1 mois.

---

(1) Annexe non publiée.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau V de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position IV. – Coefficient 175

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations précises qui nécessitent, pour produire des résultats ou des documents, un choix et une initiative limités et dont les effets ne sont pas nécessairement perceptibles dans l'immédiat. L'adaptation n'excède pas 3 mois.

Position V. – Coefficient 185

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations qu'il doit en partie analyser. Sa fonction lui laisse une part d'initiative et de recherche de références impliquant la consultation de documentations relevant de sa spécialité.

Position VI. – Coefficient 205

Salarié effectuant des travaux à partir d'informations provenant de sources diverses qu'il doit rechercher pour tout ou partie et analyser. Il organise son travail en fonction des résultats à obtenir suivant un processus déterminé. Ce processus peut comporter des choix sur le déroulement du travail du personnel auxiliaire.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme du niveau IV de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position VII. – Coefficient 240

Salarié effectuant des travaux à partir d'information complexes qu'il doit analyser en totalité et interpréter. Il adapte les modes opératoires en fonction d'objectifs limités qui lui ont été définis. Ces modes opératoires impliquent des choix sur la répartition et le contrôle du travail du personnel auxiliaire existant.

Salarié sans expérience en entreprise, titulaire d'un diplôme de niveau III de l'éducation nationale et dont la fonction répond aux critères ci-dessus.

Position VIII. – Coefficient 280

Salarié effectuant des travaux pour lesquels il peut être amené à proposer des modes opératoires en fonction d'objectifs définis dans le cadre d'un programme d'ensemble. A cet effet, il doit avoir des connaissances dans des techniques complémentaires et annexes.

Position IX. – Coefficient 325

Salarié assumant une fonction pour laquelle il est amené à innover ou à concevoir certains modes opératoires. Sa fonction consiste à assister un ingénieur, un cadre ou directement le chef d'établissement dans la gestion d'un service. Ces activités impliquent des relations fonctionnelles avec un ou plusieurs responsables d'autres secteurs d'activité. »

**Avis de la commission d'interprétation suite à la saisine de BATIMAT-TP CFTC  
avant d'avoir entendu les parties**

La délégation patronale et la délégation FNCB CFDT, après avoir lu le courrier de BATIMAT-TP CFTC et l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles, considèrent que les critères, pour un salarié sans expérience, sont cumulatifs pour que le salarié puisse prétendre aux positions concernées (positions III, VI ou VII) :

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de l'éducation nationale et doit avoir une fonction qui répond aux critères définis dans le premier paragraphe de la position.

Avoir seulement le diplôme évoqué n'est pas suffisant au regard de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles.

Suite à cette lecture et à cet avis, la commission entend les parties.



## Faits exposés par la fédération BATIMAT-TP CFTC

BATIMAT-TP CFTC considère que la société ne prend pas en compte les diplômes des techniciens pour appliquer le coefficient correspondant. Elle considère qu'à partir du moment où lors du recrutement d'un salarié il est demandé un BTS, ce salarié doit automatiquement être mis à la position VII, coefficient 240.

## Faits exposés par l'entreprise

Elle précise que certains salariés de chez ..., titulaires d'un BTS, réclament le coefficient 240 en se basant sur l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles. Les représentants patronaux de chez ... considèrent que la personne peut avoir le coefficient 240 si elle a un BTS et si sa fonction répond aux critères définis dans l'article.

## **Conclusion de la commission d'interprétation après avoir entendu les parties**

La commission d'interprétation, après avoir lu le courrier de BATIMAT-TP CFTC, l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles et après avoir entendus les parties, confirme que les critères, pour un salarié sans expérience, sont cumulatifs pour que le salarié puisse prétendre aux positions concernées (positions III, VI ou VII) :

Le salarié doit être titulaire d'un diplôme de l'éducation nationale et doit avoir une fonction qui répond aux critères définis dans le premier paragraphe de la position.

Le diplôme est un des critères qui doit être pris en compte mais avoir seulement le diplôme évoqué n'est pas suffisant au regard de l'article 9 de l'accord du 29 juin 1999 relatif aux classifications professionnelles.

Plus rien n'étant à l'ordre du jour, la séance est levée à 15 heures.

Fait à Paris, le 15 février 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

UIPP ;

UFC ;

SFPPB.

### **Syndicat de salariés :**

FNCB CFDT.

## ANNEXE I

---

*Syndicat BATIMAT-TP CFTC des Vosges  
1, Pré-de-la-Géline  
88700 Anglemont*

*A Monsieur le président  
Commission paritaire de l'interprétation  
Industrie des panneaux de bois*

Le 26 janvier 2012.

Monsieur le président,

Nous vous serions gré de bien vouloir procéder à la convocation de la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 7 de la convention collective des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

En effet, nous portons à votre connaissance un conflit relatif à l'application de l'article 9 de l'annexe « Classification » (accord paritaire national du 29 juin 1999, étendu par arrêté du 6 avril 2000, *Journal officiel* du 6 mai 2000) (convention collective des panneaux à base de bois du 29 juin 1999).

Le conflit porte sur l'application de la classification des employés et techniciens. En effet la société ne prend pas en compte les diplômes des techniciens pour appliquer le coefficient correspondant.

Aussi demandons-nous à la commission de conciliation de confirmer que les diplômes demandés lors de l'embauche soient pris en compte pour l'attribution du coefficient.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous indiquer la date de la commission, qui, si cela vous agréé, pourrait être définie conjointement.

Pour notre part, nous entendons prendre les dispositions pour faire participer un représentant de la section CFTC et une personne mandatée par la fédération BATIMAT CFTC.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, en l'expression de nos sentiments distingués.

*Le secrétaire général.*

Brochure n° 3262

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE**

AVENANT DU 31 AOÛT 2012  
À L'ACCORD DU 5 MARS 2012  
RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES

NOR : ASET1251245M  
IDCC : 1621

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord « Salaires » du 5 mars 2012 de la répartition pharmaceutique, tel que défini à l'article L. 2261-8 du code du travail.

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

*Anticipation de l'évolution salariale  
prévue initialement au 1<sup>er</sup> octobre 2012*

Les parties conviennent que l'augmentation de la grille des rémunérations minimales mensuelles garanties annexée à l'accord précité, initialement prévue au 1<sup>er</sup> octobre 2012, sera appliquée par anticipation au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

La nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent avenant.

**Article 2**

*Durée*

L'accord « Salaires » du 5 mars 2012 de la répartition pharmaceutique a été conclu pour une durée déterminée de 1 an. Il a pris effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Le présent avenant de révision est également conclu pour une durée déterminée, correspondant à la durée restant à courir pour l'accord qu'il révisé. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

**Article 3**

*Champ d'application*

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

**Article 4**

*Formalités de dépôt et demande d'extension*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai

André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 31 août 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CSRP.

**Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

FCMTE CFTC ;

FNP FO.

## ANNEXE

### Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2012

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
135	1 437,28
140	1 456,13
145	1 474,98
150	1 493,84
155	1 512,69
160	1 531,53
165	1 550,40
170	1 569,25
175	1 588,09
180	1 606,96
185	1 625,81
190	1 644,65
195	1 663,50
200	1 682,37
205	1 708,01
210	1 733,68
215	1 759,32
220	1 784,97
225	1 810,63
230	1 836,28
235	1 861,94
240	1 887,59
250	1 960,30
260	2 033,02
270	2 105,73
280	2 178,46
290	2 251,17
300	2 323,88
330	2 542,04
360	2 760,20
400	3 066,87

COEFFICIENT	SALAIRE
450	3 414,64
500	3 778,21
550	4 141,80
600	4 505,39
700	5 256,28
800	5 959,72

**Accord national interprofessionnel**  
**CRÉATION DU PEI ET DU PRESVI**  
**« ÉPARGNE SALARIALE-PROFESSIONS LIBÉRALES » (ES-PL)**  
**(27 novembre 2002)**  
(Etendu par arrêté du 1<sup>er</sup> août 2003,  
*Journal officiel* du 13 août 2003)

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 13 JUIN 2012  
DE LA CFE-CGC À L'ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2002  
NOR : ASET1251236M

*CFE-CGC*  
*59, rue du Rocher*  
*75008 Paris*

Paris, le 13 juin 2012.

Monsieur le directeur,

La CFE-CGC vous informe qu'elle a décidé d'adhérer à l'accord interprofessionnel portant création d'un PEI et d'un PERCO-I des professions libérales (ES-PL) conclu le 27 novembre 2002.

La confédération adhère également aux avenants respectivement conclus les 18 septembre 2003, 27 septembre 2004 et 16 juillet 2007, et vous remercie de bien vouloir en prendre note.

Nous vous informons également que nous avons signifié notre adhésion à l'accord et à ses avenants aux différents signataires.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations les plus distinguées.

*Le secrétaire national.*

Brochure n° 3173

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

---

AVENANT N° 11 DU 2 AOÛT 2012  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS  
NOR : ASET1251238M  
IDCC : 3043

---

Entre :  
La FEP,  
D'une part, et  
La CSFV CFTC ;  
La FS CFDT ;  
La FNPD CGT ;  
La FEETS FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Périmètre*

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris les départements d'outre-mer.

**Article 2**

*Accord collectif sur l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes*

Conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail, les partenaires sociaux ont signé, de façon unanime, au niveau de la branche, un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (inséré à l'annexe IV de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011). Cet accord collectif du 14 mars 2012 comporte notamment des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

**Article 3**

*Grille applicable*

En application de l'accord sur les classifications, annexe A1.1 de la convention collective nationale des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, les partenaires sociaux signataires conviennent, sous



réserve de l'article 4 ci-dessous, d'une augmentation des rémunérations minimales hiérarchiques, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Il est rappelé que la rémunération minimale hiérarchique est calculée pour chaque coefficient d'une filière donnée pour 151,67 heures en effectuant le calcul suivant : taux horaire × 151,67.

Il est également rappelé les dispositions de l'article 4, chapitre I<sup>er</sup>, de l'accord sur les classifications : « Dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'INSEE ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. »

Au cas où la valeur du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2013 venait rattraper la valeur de l'AS1 colonne A, applicable à la même date, les parties signataires conviennent de se réunir dans les 15 jours suivant la date de publication du Smic au *Journal officiel*.

### Grille de salaires

#### *Filière exploitation*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Maîtrise – MP	MP5 (*)	16,82
	MP4 (*)	15,57
	MP3	13,96
	MP2	12,58
	MP1	11,89
Chef d'équipe – CE	3	11,85
	2	11,73
	1	11,08
(*) Assimilé cadre.		

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE A	TAUX HORAIRE B
ATQS	3	11,49	11,73
	2	10,69	10,87
	1	10,12	10,30
AQS	3	9,93	10,11
	2	9,83	10,02
	1	9,75	9,92
AS	3	9,70	9,87
	2	9,65	9,81
	1	9,61	9,76
A : propreté ou prestations associées. B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).			

*Filière administrative**(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE
Maîtrise – MA	MA3 (*)	16,65
	MA2	15,78
	MA1	13,92
Employés – EA	EA4	12,50
	EA3	11,44
	EA2	10,37
	EA1	9,69
(*) Assimilé cadre.		

*Filière cadre*  
*Minima conventionnels*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
Cadres – CA	CA6	4 451,13
	CA5	4 073,90
	CA4	3 838,57
	CA3	3 320,62
	CA2	2 971,33
	CA1	2 518,84

**Article 4***Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord n'entreront en vigueur qu'après publication de leur arrêté d'extension dans les conditions suivantes :

- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 décembre 2012 ;
- à partir du 1<sup>er</sup> février 2013, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 janvier 2013 ;
- à partir du 1<sup>er</sup> mars 2013, si l'arrêté d'extension du présent accord est publié au plus tard le 15 février 2013 ;
- à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension, si cette publication intervient avant le 15 du mois.

Fait à Villejuif, le 2 août 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3047

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1761. – COMMERCE DE GROS DES TISSUS,  
TAPIS ET LINGE DE MAISON**

---

ACCORD DU 5 AVRIL 2012

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251243M

IDCC : 1761

Entre :

La FENNTISS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet. – Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de tissus, de tapis et de linge de maison.

Il a pour objet de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés non cadres tels que définis à l'article 2.

**Article 2**

*Bénéficiaires*

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à titre obligatoire, l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, sans condition d'ancienneté.

Pour mémoire, il est rappelé que les salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 doivent bénéficier d'un régime de prévoyance en application de l'article 7 de ce même texte ; ils ne sont donc pas visés par le présent accord.

### **Article 3**

#### *Clauses communes à l'ensemble des garanties*

### **Article 3.1**

#### *Prise d'effet et durée des garanties*

Les salariés sont couverts dès la date d'effet de l'adhésion de leur employeur auprès de l'organisme assureur, s'ils sont présents à l'effectif à cette date, ou à la date ultérieure de leur embauche.

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail non rémunérées par l'employeur, les garanties sont suspendues, sauf si l'absence de rémunération résulte d'un arrêt de travail donnant lieu à indemnisation par la sécurité sociale.

Les garanties cessent à la date :

- de sortie de la catégorie de personnel bénéficiaire ;
- de cessation du contrat de travail ou d'expiration de la période de portabilité ;
- de résiliation l'adhésion de l'employeur (non-renouvellement de la désignation, dénonciation du présent accord, sortie du champ d'application de l'accord).

Toutefois, les salariés qui sont en arrêt de travail pour maladie ou accident à la date de cessation de leur contrat de travail (ou anciens salariés à la date d'expiration de la période de portabilité), ouvrant droit à prestations complémentaires de la garantie incapacité temporaire de travail-invalidité, bénéficient du maintien des garanties décès pendant ladite période d'incapacité temporaire ou d'invalidité.

### **Article 3.2**

#### *Portabilité. – Maintien des garanties aux assurés indemnisés par le régime d'assurance chômage*

Lors de la cessation du contrat de travail, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de leurs droits au dispositif de portabilité.

En application des dispositions de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et des avenants subséquents, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice de l'ensemble des garanties du régime.

La durée du maintien des garanties est égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois (le contrat doit avoir une durée minimale de 30 jours). La suspension des allocations chômage, quelle qu'en soit la cause, n'a pas pour effet de prolonger d'autant la période de maintien des droits.

L'ancien salarié dispose d'une faculté de renonciation, définitive et portant obligatoirement sur l'ensemble des garanties de prévoyance complémentaire dont il bénéficiait, qui doit être notifiée par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié doit également informer son ancien employeur de tout événement mettant fin de façon anticipée à la période de portabilité, à savoir la reprise d'une activité professionnelle, la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, la prise de sa retraite.

Le financement du dispositif de portabilité est assuré par la mutualisation des cotisations des actifs.

En cas de modifications apportées au régime de prévoyance pendant la période de portabilité, celles-ci sont applicables aux assurés bénéficiaires du dispositif dans les mêmes conditions qu'aux actifs.

### **Article 3.3**

#### *Base de calcul des cotisations*

Le financement des garanties est assuré par le versement de cotisations assises sur le salaire brut servant de base aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion de toutes sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail (primes, indemnités et rappels versés au salarié lors de son départ ou ultérieurement).

Cette assiette est limitée à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, réparti selon les tranches :

- tranche A (TA) : plafond de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : tranche compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

### **Article 3.4**

#### *Base de calcul des prestations*

La base de calcul des prestations est égale au salaire brut, dans la limite du plafond de la tranche B, ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail donnant lieu à prestations (le cas échéant, reconstitué en cas d'ancienneté inférieure à 12 mois ou d'arrêt de travail survenu pendant cette période).

Lorsque les salaires pris en compte remontent à plus de 12 mois, ils sont revalorisés selon le même indice que les prestations.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, la période de référence est constituée des 12 mois précédant le mois de la cessation du contrat de travail.

### **Article 3.5**

#### *Revalorisation des prestations*

Les prestations peuvent être revalorisées en fonction de l'indice de revalorisation des organismes assureurs désignés.

### **Article 3.6**

#### *Situation de famille. – Définitions*

Dans le cadre du présent régime, il faut entendre par :

- le conjoint : l'époux(se) de l'assuré, non séparé(e) de corps judiciairement, ni divorcé(e) par un jugement définitif ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité (art. 515-1 à 515-7 du code civil) ;
- le concubin : la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations sous réserve que les concubins ne soient, ni l'un ni l'autre, mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ;
- les enfants à charge : sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
  - jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
  - jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire et sous condition soit :
    - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
    - d'être en apprentissage ;
    - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice

- en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrit auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26<sup>e</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Sont également considérés comme à charge de l'assuré :

- les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer de l'assuré jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondent aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

### **Article 3.7**

#### *Exclusions de garanties*

Sont exclus de la garantie incapacité temporaire de travail-invalidité les faits intentionnellement et volontairement provoqués par l'assuré.

Sont exclus de l'ensemble des garanties décès (capital décès et rente éducation) les sinistres résultant :

- de participations aux guerres civiles et étrangères, quel que soit le lieu où se déroulent les événements et quels que soient les protagonistes dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- d'un accident de navigation aérienne : le décès consécutif à un accident de navigation aérienne n'est garanti que si l'assuré décédé se trouvait à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmé, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- de la désintégration du noyau atomique ou de radiations ionisantes, quelles qu'en soient l'origine et l'intensité.

### **Article 4**

#### *Garantie capital décès*

#### **Article 4.1**

##### *Capital en cas de décès*

En cas de décès de l'assuré, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital dont le montant est fixé, en pourcentage de la base de calcul des prestations, à :

- célibataire, veuf, divorcé, sans enfant à charge : 60 % ;
- marié, pacsé, en concubinage, sans enfant à charge : 100 % ;
- quelle que soit la situation de famille, avec un ou plusieurs enfants à charge : 100 %.

Le capital est versé, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint de l'assuré, non séparé de corps par jugement définitif, ou à la personne liée à l'assuré par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants à charge de l'assuré, par parts égales entre eux ;

- à défaut, aux parents de l'assuré par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'entre eux, au survivant pour la totalité ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré, à proportion de leur part héréditaire.

## **Article 4.2**

### *Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)*

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, l'assuré peut demander à percevoir lui-même et par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes. Le versement anticipé met fin à la garantie capital décès, aucune somme n'étant due en cas de décès.

La perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) est caractérisée par l'incapacité définitive d'exercer une activité professionnelle quelconque procurant gain, avec l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie, sous les conditions cumulatives suivantes : être reconnu par la sécurité sociale en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie ou atteint d'une infirmité permanente professionnelle au taux de 100 %, et bénéficier de la majoration pour assistance d'une tierce personne de cet organisme.

## **Article 5**

### *Garantie frais d'obsèques*

Il est versé une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, du conjoint ou partenaire de Pacs ou concubin, ainsi que d'un enfant à charge. Son montant est fixé à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans ou d'une personne sous tutelle, l'allocation ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés.

## **Article 6**

### *Garantie rente éducation*

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie (définition à l'art. 4.2) de l'assuré, il est versé une rente éducation au bénéfice de chaque enfant à charge.

Le montant de la rente annuelle, en pourcentage de la base de calcul des prestations, est fixé à :

- enfant à charge jusqu'au 12<sup>e</sup> anniversaire : 6 % ;
- enfant à charge du 12<sup>e</sup> au 18<sup>e</sup> anniversaire : 8 % ;
- enfant à charge du 18<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire : 12 %.

La rente est viagère pour les enfants handicapés à charge.

## **Article 7**

### *Garantie incapacité temporaire de travail-invalidité*

## **Article 7.1**

### *Clauses communes*

La garantie vise à compléter l'indemnisation de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, accident du travail ou maladie professionnelle, dans les conditions fixées aux deux articles suivants.

Les prestations sont versées sous réserve d'un éventuel contrôle médical de l'état de santé de l'assuré, à l'initiative de l'organisme assureur, lors de la demande de prestations ou ultérieurement pendant le service des prestations.

Les prestations cessent à la date de survenance de l'un des événements suivants :

- cessation du versement des prestations de la sécurité sociale ;
- conditions requises pour le versement des prestations complémentaires cessant d'être remplies ;
- prise d'effet de la pension de retraite de la sécurité sociale (sauf cumul emploi-retraite).

Lorsque la sécurité sociale suspend ou supprime ses prestations, le régime de prévoyance applique la même décision au versement complémentaire ; lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, le régime de prévoyance ne compense pas cette diminution.

Les prestations versées par l'organisme assureur ne peuvent, en s'ajoutant à tout autre revenu (sécurité sociale, salaire en cas de reprise d'activité à temps partiel, autre organisme de prévoyance collective, régime d'assurance chômage), permettre à l'assuré de disposer de ressources supérieures à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Lorsque l'assuré relève du dispositif de portabilité exposé à l'article 3.3, cette règle de cumul est appliquée aux indemnités journalières complémentaires par rapport au montant net des allocations que le régime d'assurance chômage aurait versées pour la même période.

## Article 7.2

### *Incapacité temporaire de travail*

En cas d'incapacité temporaire de travail, les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- à l'expiration de la période de maintien de salaire par l'employeur (maintien de salaire défini à l'article 33 de la convention collective), pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à l'expiration d'une franchise de 30 jours continus d'arrêt de travail pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

Pour les assurés bénéficiant du dispositif de portabilité (art. 3.3), la franchise est déterminée en retenant la période de maintien de salaire selon l'ancienneté acquise à la date de cessation du contrat de travail.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est fixé à 60 % du 365<sup>e</sup> de la base de calcul des prestations, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

## Article 7.3

### *Invalidité-incapacité permanente*

Il est versé, trimestriellement à terme échu, une pension complémentaire d'invalidité aux assurés indemnisés par la sécurité sociale au titre d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, ou d'une rente d'accident du travail ou maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66 %.

Le montant de la pension annuelle est fixé à 60 % de la base de calcul des prestations, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale.

## Article 8

### *Taux de cotisation*

*(En pourcentage.)*

	COTISATION TOTALE TA/TB	PART SALARIALE TA/TB	PART EMPLOYEUR TA/TB
Capital décès	0,17	0,08	0,09
Frais d'obsèques	0,04	0,03	0,01
Rente éducation	0,14	0,08	0,06
Incapacité temporaire de travail	0,13	0,13	–
Invalidité	0,12	–	0,12



	COTISATION TOTALE TA/TB	PART SALARIALE TA/TB	PART EMPLOYEUR TA/TB
Reprise des en-cours	0,04	0,02	0,02
Total	0,64	0,34	0,30

La fraction de cotisation finançant la reprise des en-cours sera appelée sur une période de 5 années à compter de la date d'effet du présent accord.

## **Article 9**

### *Gestion du régime de prévoyance*

#### **Article 9.1**

##### *Désignation de l'organisme assureur*

Les partenaires sociaux désignent, en tant qu'assureurs du régime de prévoyance :

- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambécérès, 75008 Paris (pour la garantie rente éducation).

Malakoff Médéric Prévoyance, membre de l'OCIRP, est gestionnaire de l'ensemble des garanties (y compris la rente éducation).

Les modalités d'organisation de la mutualisation et les conditions de gestion du régime de prévoyance font l'objet d'une convention de gestion entre les partenaires sociaux et les organismes assureurs désignés. Le délai de réexamen par les partenaires sociaux est au maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

#### **Article 9.2**

##### *Adhésion des entreprises*

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ont l'obligation d'adhérer auprès des organismes assureurs désignés.

Les entreprises existantes à la date d'effet du présent accord disposeront d'un délai maximum de 3 mois à compter de cette date pour respecter cette obligation ; la date d'effet de leur adhésion sera alors fixée à cette même date.

Toutefois, les entreprises dotées à la date de signature du présent accord d'un régime collectif de prévoyance peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elle ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque, d'un niveau strictement supérieur à celles instituées par le présent accord.

Les entreprises qui ne répondent pas à cette condition doivent résilier leur contrat d'assurance, au plus tard à sa prochaine date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès des organismes assureurs désignés.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application de l'accord soit par suite de l'élargissement du champ d'application de la convention collective, soit par suite d'un changement de leur activité.

### Article 9.3

#### *Reprise des en-cours*

En présence d'un contrat antérieur :

Seront garantis à la prise d'effet du contrat souscrit par l'employeur, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques et déclarés dans « l'état des risques en cours » lors de la demande d'adhésion :

- la revalorisation des prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle, rente éducation) dont le service incombe à l'assureur précédent, que le contrat de travail soit rompu ou non ;
- l'éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du présent régime de prévoyance, si le contrat de travail n'est pas rompu ;
- la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives au maintien par l'assureur précédent de la couverture du risque décès ;
- le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d'engagement de celui-ci vers les organismes désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non. Dans ce cas, le précédent organisme assureur transfère aux organismes désignés les provisions qu'il a constituées au titre de ces garanties.

Les entreprises qui régulariseraient leur adhésion au régime de prévoyance au-delà de l'échéance contractuelle suivant immédiatement la date d'effet du présent accord, ou qui entreraient dans le champ d'application de l'accord postérieurement à sa date d'effet, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d'une prime unique ou d'une surcotisation.

En l'absence d'un contrat antérieur :

Les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident indemnisés à ce titre par la sécurité sociale, présents dans les effectifs, sont bénéficiaires de l'ensemble des garanties prévues au présent accord, à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise.

Les entreprises qui régulariseraient leur adhésion au régime de prévoyance plus de 3 mois après la date d'effet du présent accord, ou qui entreraient ultérieurement dans le champ d'application de l'accord, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d'une prime unique ou d'une surcotisation.

### Article 9.4

#### *Non-renouvellement de la désignation ou dénonciation de l'accord de prévoyance*

Le non-renouvellement de la désignation ou la dénonciation de l'accord de prévoyance emportent de plein droit, à la même date d'effet, la résiliation des adhésions des entreprises auprès de l'organisme assureur désigné ; les garanties cessent à la même date d'effet pour les salariés présents à l'effectif ainsi que pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité.

La garantie incapacité temporaire de travail-invalidité continue de bénéficier aux salariés ou anciens salariés qui sont en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date du non-renouvellement ou de la dénonciation.

Les garanties décès sont maintenues à ces assurés pendant la période d'incapacité temporaire de travail ou d'invalidité ouvrant droit auxdites prestations du régime de prévoyance. La base de calcul des prestations relatives à ce maintien est figée à la date du non-renouvellement ou de la dénonciation.

Les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pensions d'invalidité, rentes éducation) continueront d'être servies à leur montant atteint à la date du non-renouvellement ou de la dénonciation.

Les partenaires sociaux ou les entreprises organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations périodiques en cours de service ainsi que de la base de calcul des prestations au titre de la couverture du risque décès maintenu, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

## **Article 10**

### *Suivi du régime*

Chaque année, au plus tard le 30 juillet, le(s) représentant(s) de l'organisme assureur désigné soumet(tent) à l'approbation de la commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 sont détaillés dans la convention de gestion signée entre les parties signataires du présent accord et le ou les organismes gestionnaires du régime.

## **Article 11**

### *Durée et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé sur demande écrite de l'un ou l'autre des signataires, qui en indiquera les raisons et formulera une proposition. L'examen de cette proposition devra se terminer dans les 6 mois suivant sa réception. A défaut d'accord dans ce délai, la demande révision deviendra caduque.

Il peut être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

## **Article 12**

### *Date d'effet. – Dépôt de l'accord. – Extension*

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013 sous réserve de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. A défaut, il prendra effet au premier jour du trimestre qui suit la parution de l'arrêté d'extension.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3047

**Convention collective nationale**

IDCC : 1761. – **COMMERCE DE GROS DES TISSUS,  
TAPIS ET LINGE DE MAISON**

AVENANT DU 5 AVRIL 2012  
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1251242M

IDCC : 1761

Entre :

La FENNTISS,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 27*

L'article 27, alinéa 5, est modifié comme suit :

« En ce qui concerne les cadres, l'indemnité est calculée sur ces bases majorée d'un tiers, sans que cette majoration puisse porter l'indemnité de licenciement à un montant supérieur à 8 fois le salaire mensuel moyen.

Pour le calcul de cette majoration, si un salarié embauché comme employé ou agent de maîtrise est passé cadre dans l'entreprise moins de 3 ans avant son licenciement, seule est prise en compte son ancienneté en tant que cadre. En revanche, s'il est passé cadre 3 ans ou plus avant son licenciement ou s'il a été embauché directement en tant que cadre, son ancienneté totale est prise en compte pour le calcul de cette majoration. »

**Article 2**

*Force obligatoire de l'accord*

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur de l'accord*

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

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

(Suivent les signatures.)

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/39

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Exploitations et entreprises agricoles et CUMA (salariés et employeurs) : accord du 13 juin 2012 relatif aux groupements d'employeurs agricoles et ruraux.....</b>	<b>69</b>
<b>Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 182 du 2 février 2012 à la convention .....</b>	<b>76</b>
<b>Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 183 du 2 février 2012 à la convention .....</b>	<b>78</b>
<b>Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 184 du 2 février 2012 à la convention .....</b>	<b>80</b>
<b>Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : accord du 28 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>82</b>

**Accord collectif national**  
**GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**  
**AGRICOLÉS ET RURAUX**

---

ACCORD DU 13 JUIN 2012  
RELATIF AUX GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS  
AGRICOLÉS ET RURAUX  
NOR : AGRS1297164M

Entre :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;  
La fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT) ;  
L'union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP) ;  
La fédération nationale du bois (FNB) ;  
La fédération des forestiers privés de France (FFPF) ;  
La fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) ;  
L'union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France (USRTL),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;  
La fédération CFTC de l'agriculture ;  
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le dispositif d'emploi partagé au sein d'un groupement d'employeurs est issu de l'agriculture.

Au fil des années, la législation sur les groupements d'employeurs a évolué pour développer cette forme d'emploi, mais également pour apporter certaines précisions à ce dispositif particulier.

Le dispositif « groupement d'employeurs » a connu un essor particulier en agriculture, en permettant le développement des emplois en milieu rural grâce à la pérennisation de l'emploi dans les petites entreprises ayant parfois des difficultés à embaucher, à elles seules, un emploi à temps plein. En effet, la mise en place d'un groupement d'employeurs favorise la stabilité et la qualité de l'emploi en offrant de nouvelles possibilités à un salarié dont les exploitants souhaitent s'attacher les services en se regroupant.



Cependant, la difficulté de devoir créer des emplois permanents à temps complet au sein d'un groupement réunissant des exploitants ayant des productions similaires avec des besoins de main-d'œuvre concomitants a incité les groupements d'employeurs agricoles à s'ouvrir aux autres activités présentes sur le territoire rural. Dans les territoires ruraux, de nombreuses entreprises agricoles, commerciales ou artisanales sont de très petites entreprises qui génèrent souvent de l'emploi à temps partiel sur des périodes plus ou moins longues. L'ouverture des groupements d'employeurs agricoles à ces activités permet d'élargir l'offre de complémentarité des activités et apporte de nouvelles possibilités de pérennisation des emplois en milieu rural.

Les organisations signataires souhaitent par le présent accord affirmer leur intérêt au développement des emplois partagés pérennes et de qualité et définir certaines modalités et principes applicables aux groupements d'employeurs agricoles et ruraux pouvant contribuer à ce développement.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'office national des forêts) et 4° (à l'exception de la conchyliculture) de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

## **Article 2**

### *Définition du groupement d'employeurs agricole et rural*

Le groupement d'employeurs, association loi 1901, est constitué de personnes physiques ou morales dans le but de mettre à la disposition de ses membres des salariés liés à ce groupement par un contrat de travail écrit.

Lors de sa constitution, un groupement d'employeurs est qualifié de groupement d'employeurs agricole et rural lorsque la majorité de ses membres adhérents exerce une ou plusieurs des activités visées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime.

## **Article 3**

### *Accords nationaux applicables*

Les groupements d'employeurs agricoles et ruraux entrent dans le champ d'application des accords nationaux applicables aux activités visées dans le champ d'application du présent accord, notamment les accords nationaux sur la formation professionnelle tout au long de la vie, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sur les conditions de travail en agriculture, sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles, sur l'égalité professionnelle et salariale, sur les seniors...

## **Article 4**

### *Convention collective applicable*

Un groupement d'employeurs doit obligatoirement appliquer une convention collective.

Les organisations signataires fixent ci-après les règles déterminant la convention collective applicable dans les différentes situations pouvant se rencontrer au sein d'un groupement d'employeurs agricole et rural.

Lorsque tous les adhérents du groupement d'employeurs agricole et rural relèvent du champ d'application d'une même convention collective, cette dernière est obligatoirement appliquée.

Lorsque les adhérents du groupement d'employeurs agricole et rural relèvent de plusieurs conventions collectives agricoles, il est appliqué obligatoirement la convention collective dont relève la

majorité des adhérents. Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer la convention applicable selon cette règle, c'est celle dont le champ d'application recouvre le plus grand nombre de secteurs de production ou d'activités agricoles présents au sein du groupement qui sera appliquée afin de répondre au mieux à la diversité des activités des salariés du groupement.

Pour les groupements agricoles et ruraux dont les adhérents relèvent du champ d'application de plusieurs conventions collectives agricoles et non agricoles, la convention collective applicable est celle dont relève la majorité des adhérents exerçant une ou plusieurs des activités visées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime.

Après 3 ans d'activité, le groupement d'employeurs vérifie l'adéquation entre son activité principale et réelle en termes de mises à disposition et le champ d'application de la convention collective agricole appliquée.

## **Article 5**

### *Protection sociale des salariés du groupement d'employeurs agricole et rural*

Le groupement d'employeurs agricole et rural est affilié aux caisses de retraite et au régime de prévoyance découlant de la convention collective qui lui est applicable.

Les régimes conventionnels de prévoyance nationaux, régionaux ou départementaux s'appliquent aux salariés des groupements d'employeurs agricoles et ruraux.

A défaut de dispositions conventionnelles, l'accord national sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance du 10 juin 2008 ainsi que la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 sont applicables aux salariés des groupements d'employeurs agricoles et ruraux.

## **Article 6**

### *Responsabilité des entreprises membres du groupement d'employeurs agricole et rural*

Les statuts et le règlement intérieur du groupement d'employeurs formalisent les règles de fonctionnement de l'organisation et des mises à disposition des salariés, avec le souci d'une gestion maîtrisée et raisonnable de la répartition de l'activité entre les entreprises adhérentes. Des dispositions spécifiques sur les partages de responsabilités entre le groupement d'employeurs et ses adhérents, particulièrement en matière de contrôle des temps de travail et des procédures mises en place en cas de modification de planning par un adhérent, doivent obligatoirement figurer dans le règlement intérieur.

#### **6.1. Responsabilité financière**

La responsabilité solidaire qui lie les adhérents d'un groupement d'employeurs constitue une règle essentielle de son bon fonctionnement.

Toutefois, dans le respect des dispositions légales, les statuts du groupement d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition, entre ses membres, de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires, opposables aux créanciers.

#### **6.2. Responsabilité vis-à-vis des salariés**

Le groupement est l'unique employeur des salariés. Cependant, il y a un partage des responsabilités entre le groupement et les adhérents.

En effet, lorsque le salarié est présent sur l'exploitation ou l'entreprise de l'adhérent du groupement, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail (durée du travail,

travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs).

Lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

De même, l'adhérent est responsable de la mise en conformité, de l'homologation éventuelle ainsi que du respect des règles de contrôle et de vérification de l'ensemble du matériel et des locaux mis à la disposition du salarié du groupement.

Le groupement, quant à lui, reste responsable notamment de la protection sociale, de la médecine du travail et des conditions de rémunération. Il doit veiller au respect des durées maximales de travail et des repos hebdomadaire et quotidien, notamment en cas d'exécution du travail chez plusieurs adhérents du groupement au cours d'une même semaine et/ou du même mois.

Le groupement d'employeurs veille à la bonne exécution du contrat de travail, notamment quant à la qualification du salarié. Il reste responsable des éventuelles décisions disciplinaires.

### 6.3. Responsabilité vis-à-vis des tiers

L'entreprise adhérente est responsable des dommages de quelque nature qu'ils soient, professionnels ou non, causés par le salarié du groupement à l'occasion de son intervention. Cette responsabilité est en principe couverte par l'assurance responsabilité civile de l'exploitation.

A défaut de couverture individuelle de l'adhérent, c'est la responsabilité du groupement qui est engagée.

Les organisations signataires rappellent qu'il est essentiel de faire en sorte que les adhérents des groupements soient bien couverts individuellement (clause dans les statuts ou le règlement intérieur, demande de transmission de certificat d'assurance...) et demandent aux groupements d'employeurs de prendre une assurance responsabilité civile.

## Article 7

### *Formation professionnelle des salariés des groupements d'employeurs agricoles*

La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours au sein d'un groupement d'employeurs.

A cet effet, la mise en place d'un plan de formation, prenant en compte les besoins des salariés et des entreprises membres du groupement, est de nature à permettre d'accroître la professionnalisation et l'employabilité des salariés. La mise en œuvre d'une telle démarche est essentielle pour répondre à l'objet des groupements d'employeurs et proposer aux salariés mis à disposition de développer leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans l'emploi.

Les groupements d'employeurs agricoles favoriseront notamment les actions de formation permettant le maintien dans l'emploi, le développement ou la reconnaissance de nouvelles compétences pour les salariés mis à disposition (bilans de compétences, VAE, contrats ou périodes de professionnalisation...).

Les groupements d'employeurs agricoles cotisent auprès du FAFSEA et les salariés bénéficient de l'ensemble des actions et droits définis en matière de formation.

## Article 8

### *Prise en compte des conditions de travail des salariés des groupements d'employeurs agricoles*

Les entreprises membres du groupement sont responsables des conditions de travail des salariés mis à disposition. Elles transmettent au groupement d'employeurs, préalablement à toute mise à disposition, leur document unique d'évaluation des risques concernant les postes sur lesquels sont

affectés les salariés du groupement d'employeurs ainsi que les fiches de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels, s'il y a lieu.

Il appartient également au groupement d'employeurs de réaliser un document unique d'évaluation des risques ainsi que des fiches de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels, s'il y a lieu.

Les entreprises membres du groupement d'employeurs veillent à ce que ce dernier mette en place une politique de prévention des risques.

De façon générale, il appartient :

- au groupement de mettre à disposition de ses adhérents des salariés ayant les compétences nécessaires pour les travaux à effectuer ;
- à l'adhérent de préciser la nature des travaux que le salarié aura à effectuer et de vérifier que ce dernier a bien les compétences, les certifications et agréments éventuels nécessaires.

Indépendamment des dispositions applicables en matière d'hygiène et de sécurité, la spécificité de l'organisation du travail des salariés des groupements d'employeurs, résultant de leur mise à disposition, nécessite de prévoir dans les contrats de travail et/ou le règlement intérieur du groupement des dispositions spécifiques prenant en compte les sujétions liées aux changements de lieux de travail.

Il devra donc être prévu, par exemple, des clauses relatives à :

- l'indemnisation des kilomètres parcourus, si le salarié utilise son véhicule personnel dans le cadre de l'accomplissement de sa mission, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur ;
- la prise des congés payés.

Lorsqu'il existe des institutions représentatives du personnel au sein des groupements d'employeurs, celles-ci devront être consultées sur les dispositions spécifiques ci-dessus.

## **Article 9**

### *Contrat de travail*

Les organisations signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales, le contrat de travail conclu entre le groupement d'employeurs et le salarié doit être établi par écrit et comporter notamment :

- les conditions d'emploi et de rémunération ;
- la qualification professionnelle du salarié ;
- la liste des utilisateurs potentiels ;
- les lieux d'exécution du travail.

Le contrat de travail doit également garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

Le contrat de travail devra également préciser la convention collective ainsi que les accords nationaux et locaux applicables au salarié du groupement.

Enfin, le contrat de travail devra préciser les dispositions spécifiques décidées au sein du groupement afin de prendre en compte les sujétions liées aux changements de lieux de travail.

Les organisations signataires demandent que soient prises en compte au sein du groupement l'adaptabilité et les connaissances professionnelles variées demandées au salarié amené à travailler sur des exploitations différentes, pour des travaux différents et/ou dans des conditions différentes.

De même, une réactivité et une adaptabilité supplémentaires peuvent être demandées à certains salariés du fait d'interventions diverses, multiples, auprès de membres souvent différents et ce par

comparaison à des salariés qui, au sein d'un groupement, sont amenés à travailler de façon récurrente et régulière sur un nombre limité d'exploitations.

La qualification retenue dans le contrat de travail et lors de l'évolution professionnelle doit être déterminée en considération de l'ensemble de ces éléments exigés et nécessaires à l'exécution des missions du salarié.

## **Article 10**

### *Labellisation*

Les organisations signataires décident de mettre en place un dispositif de labellisation qui s'applique à tous les groupements d'employeurs, à l'exception des services de remplacement du fait de leur nature et objet social particuliers.

L'objectif de cette labellisation est de pouvoir définir les critères de qualité garantissant un bon fonctionnement des groupements d'employeurs tout en favorisant des emplois de qualité.

Cette labellisation repose sur les principes suivants.

Privilégier l'embauche de salariés sous contrat à durée indéterminée : afin d'atteindre l'objectif de pérennisation de l'emploi, les embauches au sein d'un groupement d'employeurs doivent se faire en priorité sous la forme de contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, ou sous la forme de contrat de travail intermittent, notamment après 2 ans d'activité du groupement.

Application de la convention collective selon les modalités définies dans le présent accord ainsi que l'ensemble des accords nationaux de la production agricole entrant dans le champ d'activité du groupement.

Prise en compte des conditions de travail des salariés : la spécificité de l'organisation du travail des salariés des groupements d'employeurs, résultant de leur mise à disposition, nécessite de prévoir dans les contrats de travail et/ou le règlement intérieur du groupement des dispositions spécifiques prenant en compte les sujétions liées aux changements de lieux de travail.

Il devra ainsi être prévu, par exemple, des clauses relatives à :

- l'indemnisation des kilomètres parcourus, si le salarié utilise son véhicule personnel dans le cadre de l'accomplissement de sa mission, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur ;
- la prise des congés payés.

Limitation des déplacements journaliers du salarié du groupement : afin de limiter le nombre de déplacements du salarié du groupement, sur une même journée, sa mise à disposition ne peut pas dépasser 2 adhérents ou comprendre plus de 2 vacations.

La vacation est définie comme un temps de travail continu pouvant s'effectuer auprès de plusieurs adhérents.

Tout déplacement ou trajet pour se rendre auprès d'adhérents supplémentaires ou pour une vacation supplémentaire fera l'objet d'une contrepartie, telle que fixée dans le règlement intérieur du groupement d'employeurs.

Respect des dispositions légales sur la santé et la sécurité : il appartient au groupement d'employeurs de mettre en place une politique de prévention des risques, d'établir un document unique d'évaluation des risques, d'établir des fiches d'exposition...

Souscription d'une assurance responsabilité civile : il est essentiel pour le groupement de pouvoir couvrir un minimum de risques, dont les éventuels dommages de quelque nature qu'ils soient, professionnels ou non, causés par le salarié.

Assurer une formation aux salariés : le groupement d'employeurs doit s'engager à développer la formation professionnelle et à faire suivre une formation à tous ses salariés.

Assurer une formation aux adhérents : il appartient au groupement d'employeurs de proposer à ses adhérents des sessions de formations relatives notamment aux responsabilités découlant de l'adhésion à un groupement d'employeurs, à l'encadrement d'un salarié, aux règles d'hygiène et de sécurité applicables sur leurs exploitations...

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles confient à la CPNE l'élaboration de la charte sur laquelle s'appuiera la labellisation. La procédure de labellisation d'un groupement d'employeurs est assurée par les CPRE. La charte devra préciser le rôle des CPRE en matière de suivi et les possibilités pour elles de définir les modalités de suivi (périodicité, documents à fournir...).

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles souhaitent que les aides, de quelque nature qu'elles soient, versées lors de la constitution d'un groupement d'employeurs soient réservées aux groupements d'employeurs labellisés ou aux services de remplacement agréés.

### **Article 11**

#### *Dépôt et extension*

Il est demandé l'extension du présent accord.

### **Article 12**

#### *Dénonciation et révision*

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

### **Article 13**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES**  
**(Champagne délimitée)**  
**(2 juillet 1969)**  
(Etendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

---

**AVENANT N° 182 DU 2 FÉVRIER 2012**  
**À LA CONVENTION**  
NOR : *AGRS1297165M*  
IDCC : 8216

Entre :  
Le syndicat général des vignerons de la Champagne,  
D'une part, et  
La fédération générale agroalimentaire CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;  
La fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC de Champagne-Ardenne,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit.

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

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective du 2 juillet 1969, est remplacée par le document annexé au présent avenant.

**Article 2**

Les dispositions de l'avenant n° 180 du 28 juin 2011 sont abrogées.

**Article 3**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> février 2012 et sera déposé à l'UT de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

**Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 2 février 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème minimum des salaires au 1<sup>er</sup> février 2012

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	IDENTIFIANT MSA	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel pour 151,67 heures
Personnel d'exploitation	A	1	101	9,22	1 398
		2	102	9,44	1 432
	B	1	201	9,60	1 456
		2	202	9,91	1 503
	C	1	301	11,18	1 696
		2	302	12,00	1 820
	D	1	401	12,59	1 910
		2	402	13,37	2 028
Personnel administratif	A	2	102	9,44	1 432
		2	202	9,91	1 503
	C	1	301	11,18	1 696
		2	302	12,00	1 820
	D	1	401	12,59	1 910
		2	402	13,37	2 028

Nourriture par jour (total) : 18,48 €.

Petit déjeuner : 1,68 €.

Déjeuner : 10,08 €.

Dîner : 6,72 €.

Logement de célibataire (par mois) : 40,32 €.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic, soit 9,22 € par heure au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Le minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2011 est égal à 3,36 €.

Le minimum garanti au 1<sup>er</sup> janvier 2012 est égal à 3,44 €.



**Convention collective**  
**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES**  
**(Champagne délimitée)**  
**(2 juillet 1969)**  
(Etendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

---

**AVENANT N° 183 DU 2 FÉVRIER 2012**  
**À LA CONVENTION**  
NOR : *AGRS1297166M*  
IDCC : 8216

Entre :  
Le syndicat général des vignerons de la Champagne,  
D'une part, et  
La fédération générale agroalimentaire CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;  
La fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC Champagne-Ardenne,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective du 2 juillet 1969, est remplacée par le document annexé au présent avenant.

**Article 2**

Les dispositions de l'avenant n° 181 du 28 juin 2011 sont abrogées.

**Article 3**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> février 2012 et sera déposé à l'UT de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

**Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 2 février 2012.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème minimum des salaires au 1<sup>er</sup> février 2012

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Technique			
Technicien 1 <sup>er</sup> échelon	185	14,47	2 195
Agent de maîtrise 2 <sup>e</sup> échelon	195	15,04	2 281
Responsable technique 1 <sup>er</sup> échelon	210	16,21	2 459
Responsable technique 2 <sup>e</sup> échelon	250	19,56	2 967
Cadres			
Responsable d'exploitation	270	20,84	3 161
Responsable d'exploitation	300	23,47	3 560
Administratif			
Secrétaire responsable 1 <sup>er</sup> échelon	185	14,47	2 195
Assistant administratif 1 <sup>er</sup> échelon	210	16,21	2 459
Commercial			
Assistant commercial 1 <sup>er</sup> échelon	210	16,21	2 459
Attaché commercial 2 <sup>e</sup> échelon	250	19,56	2 967

**Convention collective**  
**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES**  
**(Champagne délimitée)**  
**(2 juillet 1969)**  
(Etendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

---

**AVENANT N° 184 DU 2 FÉVRIER 2012**  
**À LA CONVENTION**  
NOR : AGRS1297167M  
IDCC : 8216

---

Entre :

Le syndicat général des vignerons de la Champagne,

D'une part, et

Les syndicats CGT-FO de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT de la Marne, de l'Aisne et de l'Aube ;

La fédération régionale agroalimentaire CFE-CGC Champagne-Ardenne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

A l'article 64 « Garantie incapacité de travail, invalidité et décès » :

Au 2<sup>e</sup> alinéa, les termes : « à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 1 année d'ancienneté » sont supprimés.

Au 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe *a* « Garantie incapacité de travail », les termes : « s'ils justifient de 1 année d'ancienneté continue » sont remplacés par les termes : « à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 1 année d'ancienneté ».

Au 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe *b* « Garantie invalidité », après les termes : « Les salariés bénéficient » sont ajoutés les termes : « à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel ils justifient de 1 année d'ancienneté ».

Au 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe *d* « Dispositions communes », 1. Cotisations, les termes : « justifiant de 1 année d'ancienneté continue au 1<sup>er</sup> novembre » sont remplacés par les termes : « à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel ils justifient d'une année d'ancienneté ».

**Article 2**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> février 2012 et sera déposé à l'UT de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 2 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS**  
**ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

---

ACCORD DU 28 JUIN 2012  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
NOR : *AGRS1297163M*  
IDCC : 7017

Entre :

L'association française des parcs zoologiques (AFDPZ),

D'une part, et

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer leur attachement marqué au principe fondamental de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et, en dernier lieu, de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Dans ce cadre, ils entendent garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

Les partenaires sociaux conviennent par le présent accord, conclu dans le cadre de l'article L. 2241-3 du code du travail, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité de chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises, notamment par les financements mutualisés de la formation profession-

nelle continue, à engager vraiment des politiques actives en ce domaine via l'établissement de plans d'actions prenant en compte les orientations fixées dans le présent accord.

A cet égard, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que, conformément à l'article L. 1142-1 et suivants du code du travail, le principe d'égalité professionnelle est inscrit dans l'article 23 de la convention collective nationale de travail applicable au personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public du 18 avril 1996 modifiée par l'avenant numéro 14 et qu'il ne peut y avoir aucune discrimination en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail et d'emploi.

Les partenaires sociaux considèrent que l'ensemble des acteurs de la branche, entreprises et salariés, doivent se mobiliser ou rester mobilisés afin, d'une part, de porter les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes et, d'autre part, d'engager à tous les niveaux de l'entreprise les actions positives et actives indispensables à leur respect et à leur mise en œuvre.

L'engagement permanent des responsables d'établissement et de l'ensemble des salariés est un élément déterminant de l'efficacité et de la réussite de telles actions.

Les partenaires sociaux considèrent que le présent accord collectif constitue une réelle occasion et une opportunité de dialogue sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements zoologiques, notamment via les représentants du personnel lorsqu'ils sont présents.

Avant de procéder à la négociation du présent accord, les parties signataires, à l'issue d'un diagnostic partagé de la situation comparée entre les femmes et les hommes dans la branche au 31 décembre 2010, ont fait les constats situés en annexes I (rapport de branche 2011) et II (résultats d'analyse du questionnaire au 31 décembre 2010).

A partir de ces constats, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans six domaines. L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes. Les partenaires sociaux entendent adopter par le présent accord les mesures permettant de réduire voire supprimer les différences de traitement en agissant sur :

- le recrutement ;
- la promotion et l'évolution professionnelle ;
- la formation professionnelle continue ;
- la prise en compte de la vie familiale ;
- la maternité, l'adoption et le congé parental ;
- l'égalité salariale.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public ayant plus de cinquante salariés et situés sur le territoire national tel que défini dans le champ d'application de la convention collective n° 7017.

Les partenaires sociaux souhaitent encourager l'ensemble des établissements zoologiques entrant dans le champ d'application de la convention collective n° 7017, y compris ceux de moins de 50 salariés, à rechercher l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans tous les domaines.

## **Article 2**

### *Recrutement*

Afin d'assurer un accès à l'emploi égal et non discriminatoire pour les femmes et les hommes, les partenaires sociaux affirment que les critères de recrutement doivent s'appuyer strictement sur les seules compétences et les qualifications des candidats et non sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Ils ont également pour objectif que le recrutement au sein des entreprises reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les femmes et les hommes candidats, à profil équivalent.

Dans ce cadre, les offres d'emploi qui sont publiées tant au sein même des entreprises qu'en externe doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire.

Ainsi, elles ne doivent en aucun cas comporter de mention relative au sexe ou à la situation de famille.

A projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent donc être analysées selon les mêmes critères.

Les dispositifs de sélection doivent rester construits exclusivement autour de la notion de compétences et d'aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

Pour ce qui est des processus de recrutement interne ou externe, ceux-ci doivent se dérouler dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes. A cette fin, les entreprises de la branche sensibiliseront le personnel chargé du recrutement à l'égalité professionnelle.

Les personnes chargées du recrutement, y compris les cabinets spécialisés (cabinets de recrutement externe), doivent également être sensibilisés à l'égalité entre les femmes et les hommes en intégrant une clause de neutralité dans leurs prestations.

L'employeur doit féminiser les documents, et notamment les intitulés de poste, selon l'usage en la matière dans les postes considérés.

De la même façon, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte du sexe ni de la situation familiale du futur titulaire ou titulaire de l'emploi concerné. Ainsi, au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne pourra solliciter que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné.

L'entretien d'embauche ne doit porter que sur les aptitudes professionnelles du candidat, dans le but de pouvoir apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé.

Les partenaires sociaux rappellent également que l'état de grossesse ou la connaissance de la mise en œuvre d'une procédure d'adoption ne doivent pas être pris en considération pour refuser l'embauche ou mettre fin à la période d'essai.

Il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption.

Enfin, il convient de rappeler que la personne candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse ou la mise en œuvre d'une procédure d'adoption en cours ou à venir.

### **Article 3**

#### *Promotion et évolution professionnelles*

Il est rappelé que la loi et la jurisprudence disposent que les femmes bénéficient, dans les mêmes conditions que les hommes, des promotions sans que les absences pour maternité, adoption ou congé parental y fassent obstacle ou les ralentissent.

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche s'engagent à assurer une garantie d'évolution des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Ils considèrent que les entretiens individuels mis en œuvre au sein des entreprises doivent constituer l'outil privilégié pour permettre une analyse en ce sens.

La mise en œuvre des entretiens professionnels individuels et des bilans de compétences doit être de nature à rendre possible une évolution professionnelle fondée exclusivement sur les compétences et aptitudes professionnelles des salariés, indépendamment de leur sexe.

Les entreprises veilleront à ce que les critères d'évaluation ne soient pas source de discrimination.

Comme en matière de recrutement, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de veiller constamment à ce que les critères utilisés dans les définitions de postes ouverts à la mobilité interne ne soient pas de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination. Pour cela, la définition du contenu des tâches attribuées et de l'organisation du travail ne doit pas conduire à une discrimination de fait.

Il est rappelé que les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité.

De la même façon, les partenaires sociaux doivent s'assurer en permanence que les intitulés, la description des emplois et des métiers dans la classification des emplois de la branche ne conduisent pas à une discrimination sexué.

Enfin, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de faire en sorte que les aménagements d'horaire et du temps de travail en général puissent permettre aux femmes et aux hommes d'évoluer sans obstacle dans leur vie professionnelle tout en leur permettant de la concilier avec leur vie familiale.

#### **Article 4**

##### *Formation professionnelle continue*

Les partenaires sociaux considèrent que la formation professionnelle continue constitue un levier essentiel pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Ainsi, par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises de la branche garantissent que tous les salariés soient en mesure de bénéficier d'égales conditions d'accès à la formation professionnelle quels que soient leur statut professionnel, leur sexe, leur âge et le niveau de formation visé.

A cet égard, ils rappellent que la situation familiale ne doit pas être un obstacle à l'accès à la formation.

Ainsi, les établissements doivent assurer un égal accès entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit ou congé individuel à la formation, que les salariés soient à temps plein ou à temps partiel et quelle que soit la filière d'emploi concernée.

Conformément à la loi, les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux rappellent que, pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence du salarié pour un congé maternité, d'adoption, de présence parentale, de paternité, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, est prise intégralement en compte.

Enfin, le refus ou le report d'une demande de formation par une entreprise à un salarié doit être motivé par des raisons indépendantes de son sexe.



## Article 5

### *Maternité, adoption, congé parental*

#### 1. Situation de la salariée en état de grossesse

Les partenaires sociaux demandent aux établissements de la branche de veiller à adapter les conditions de travail des salariées enceintes en limitant, par exemple, le port de charges lourdes, une station debout prolongée.

Ils rappellent que, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, l'absence constatée d'une salariée enceinte pour se rendre aux examens médicaux obligatoires doit être rémunérée et considérée comme du temps de travail effectif.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse demandé par la salariée et validé par le médecin du travail s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification et ce jusqu'au retour à l'emploi initial.

Les salariées en état de grossesse ont la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité.

#### 2. Situation du salarié durant le congé maternité, d'adoption ou le congé parental

Les partenaires sociaux rappellent que les absences résultant d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Ainsi, lorsqu'une personne en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental est comprise dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à elle à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés concernés par la mesure considérée.

Les partenaires sociaux rappellent que les périodes de congé de maternité, de paternité et d'adoption sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental sont intégralement prises en compte dans le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou de congé parental sont prises en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté.

A l'issue des congés de maternité, d'adoption ou du congé parental, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente.

#### 3. Retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de préserver le lien professionnel des salariés avec l'entreprise durant le congé de maternité, d'adoption ou le congé parental.

Afin de garantir ce lien, les partenaires sociaux demandent aux entreprises de rechercher, dans le cadre de leur fonctionnement interne et spécifique, tous les moyens et modalités pratiques permettant de maintenir ce lien professionnel avec le salarié durant son congé, dans le respect de sa vie privée, tels que, par exemple, l'envoi des informations générales relatives à la vie et au fonctionnement de l'entreprise adressées à l'ensemble des salariés.

A leur retour dans l'entreprise à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, les salariés ont droit à un entretien individuel.

Cet entretien pourra avoir lieu :

- soit préalablement à la reprise d’activité, si le ou la salarié(e) le demande ;
- soit après la reprise effective de l’activité.

Cet entretien doit permettre, notamment en cas de changement technique ou de méthode de travail intervenu dans l’entreprise durant l’absence du salarié, de déterminer ses besoins en formation et à lui proposer, si besoin était, un bilan de compétences ou toute action de formation.

## **Article 6**

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

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale dans le respect de l’organisation du temps de travail.

Dans le cas où des hommes ou des femmes seraient demandeurs d’aménagements d’horaires, les entreprises s’efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le salarié afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans ce cadre, il est souhaité qu’elles prêtent une attention toute particulière aux familles monoparentales.

Dans le cadre des congés payés, l’employeur doit s’efforcer d’adapter les vacances des parents aux décisions de justice qui fixent les gardes parentales et les périodes de congés scolaires. Dans cet objectif, le salarié devra produire la décision de justice et devra respecter un délai de prévenance.

Les partenaires sociaux demandent aux employeurs de veiller à privilégier une répartition des horaires des salariés qui soit compatible avec les obligations familiales impérieuses de ces derniers.

Dans le cas des salariés à temps partiel, les partenaires sociaux incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée, limitant ainsi l’amplitude de travail et réduisant les coupures.

Enfin, ils souhaitent que les entreprises prêtent attention à ce que les modalités d’organisation de travail du salarié, notamment l’aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière et s’efforcent qu’elles soient conciliables avec l’organisation de la vie familiale.

L’employeur doit notamment veiller à ce que les réunions ne soient pas fixées à des heures tardives.

## **Article 7**

### *Egalité salariale*

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, quelle qu’elle soit, tout employeur est tenu d’assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale (tel que défini dans l’article L. 3221-4 du code du travail), l’égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

C’est l’application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Le respect de ce principe constitue un élément fondamental de la politique de rémunération et d’évolution professionnelle dans les entreprises de la branche.

Ainsi, les disparités de rémunération dans une même entreprise, un même établissement ou dans un même groupe sont possibles mais elles ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l’appartenance des salariés à l’un ou l’autre sexe.

Les différents éléments constitutifs de la rémunération d’un salarié doivent ainsi être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d’un congé maternité, d’adoption ou d’un congé parental d’éducation.

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et les salariés travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables. A défaut, lorsqu'un écart est constaté, une mesure de rattrapage doit être envisagée avec la mise en place d'un calendrier établi avec l'accord du ou des salariés concernés, tel que prévu à l'article 2241-3 du code du travail.

## **Article 8**

### *Sensibilisation et communication*

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est primordial de sensibiliser l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche sur les problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle.

Dans ce sens, ils demandent aux entreprises, en y associant les institutions représentatives du personnel quand elles sont présentes, de mettre en place des actions de communication et d'information contribuant à modifier les représentations collectives et à accélérer l'évolution des mentalités sur cette question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les entreprises devront veiller à créer des outils de communication, internes et externes, adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

De la même façon, les partenaires sociaux souhaitent que ce sujet puisse être évoqué notamment lors des journées d'intégration de nouveaux salariés ou dans le cadre d'un site internet/intranet de l'entreprise par quelques éléments dédiés à cette question et aux enjeux qu'elle soulève.

## **Article 9**

### *Rapport de branche*

Afin de bénéficier d'un diagnostic précis sur la situation comparée de la rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche, les partenaires sociaux décident que le rapport de branche comportera désormais une synthèse des données spécifiques liées à cette question selon les indicateurs fixés par les partenaires sociaux.

Ces indicateurs sont les suivants :

- répartition des effectifs par sexe ;
- répartition des effectifs par type de contrat de travail, par sexe, catégorie professionnelle et niveau de classification ;
- répartition des effectifs par durée du travail (temps complet, temps partiel), par sexe, catégorie professionnelle et niveau de classification ;
- répartition des entrées et des sorties par sexe, catégorie professionnelle ;
- répartition des effectifs par tranche d'âge et par sexe ;
- nombre de promotions (passage à une classification supérieure par sexe).

La synthèse du diagnostic comportera un comparatif avec le diagnostic précédent afin de mettre en exergue les évolutions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi de pouvoir mesurer les effets du présent accord.

## **Article 10**

### *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux signataires conformément aux dispositions légales. Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une quelconque des parties signataires.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification par la partie demanderesse d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Ce projet devra être remis à l'ensemble des partenaires sociaux. Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification, les négociations relatives à cette demande de révision devront commencer.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision, sauf en cas de modification législative ou réglementaire.

## **Article 11**

### *Dénonciation de l'accord*

L'accord pourra aussi être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Le présent accord restera en vigueur pour une durée de 1 an.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 12**

### *Durée, dépôt, effet, extension*

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an avec tacite reconduction avec un maximum de 3 ans.

Il sera déposé à la DIRECCTE Ile-de-France, UT de Paris, et au greffe du conseil de prud'hommes.

Il prend effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit sa date d'extension.

Fait à Paris, le 28 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120390-001012

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---