

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



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° 2012/42 DU 10 NOVEMBRE 2012

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	80

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/42

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : adhésion par lettre du 15 octobre 2012 de la CGT à l'accord de prévoyance du 5 février 2009	3
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 24 juillet 2012 modifiant la convention collective	4
Bureaux d'études techniques : avenant du 12 septembre 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	35
Bureaux d'études techniques : avenant n° 5 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance	37
Bureaux d'études techniques : avenant n° 6 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance	40
Chaussures (détaillants) : avenant n° 72 du 9 juin 2012 portant modification de l'article 25 « Maladie »	43
Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 3 <i>bis</i> du 23 mai 2012 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé.....	45
Dentaires (laboratoires de prothèses) : accord du 14 septembre 2012 relatif à la rémunération des apprentis	49
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : avenant n° 2012-2 du 11 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} septembre 2012.....	52
Jardineries et graineteries : avenant n° 1 du 18 septembre 2012 à l'accord du 27 janvier 2010 relatif à l'épargne salariale	55
Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 96 du 27 septembre 2012 relatif aux salaires garantis et aux primes pour l'année 2013.....	60
Métallurgie (Haute-Saône) : avenant du 18 septembre 2012 à l'accord du 24 avril 2012 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2012.....	73
Ports et manutention : avenant du 4 octobre 2011 à l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité	76
Salariés du secteur privé (Corse) : avenant du 26 juillet 2012 prorogeant l'accord du 30 juillet 2009 relatif à l'application de l'indemnité de trajet en Corse.....	78

Brochure n° 3353

Convention collective nationale
IDCC : 2706. – PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 OCTOBRE 2012
DE LA CGT À L'ACCORD DE PRÉVOYANCE DU 5 FÉVRIER 2009

NOR : ASET1251292M
IDCC : 2706

Montreuil, le 15 octobre 2012.

La fédération CGT des sociétés d'études, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction générale du travail, dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, notre organisation syndicale a l'honneur de vous annoncer par le présent courrier son adhésion à dater de ce jour à l'accord relatif à la prévoyance du 5 février 2009 étendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2009 et à ses avenants.

Ce courrier est adressé à l'organisation syndicale (CFDT) de salariés signataire et aux trois organisations patronales signataires de cet accord.

Nous vous souhaitons bonne réception de ce courrier.

Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations les meilleures.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 24 JUILLET 2012
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1251280M
IDCC : 1285

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'accord signé le 20 février 2009, les organisations syndicales de la branche se sont engagées dans un second cycle de négociation qui a fait l'objet de réunions de négociation tant au sein de la commission mixte paritaire qu'au sein de groupes de travail spécifiques.

A la fin de l'année 2011, les parties ont jugé que l'état d'avancement de la négociation et l'intérêt mutuel des parties justifiaient la signature d'un nouvel accord collectif de travail.

Par ailleurs, un 3^e cycle de négociation est décidé par les partenaires sociaux de la branche, afin de parachever le travail de mise à jour de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles. En complément de l'accord du 20 février 2009 et du présent accord, une liste de sujets à négocier a été établie ; chacun de ces sujets peut faire l'objet d'un accord spécifique, indépendamment de la conclusion des négociations des autres sujets de ce 3^e cycle de négociation.

1. Les partenaires sociaux sont convenus d'aborder dans le cadre du 3^e cycle :
 - les dispositions de l'article I.2, à voir prioritairement pour définir les modalités de poursuite du dialogue social ;
 - le fonctionnement de la CNPCIV en précisant notamment les dispositions de l'article I.6 ;
 - la négociation du titre XVII concernant les artistes de cirque et les articles afférents ;
 - le réexamen de la question de l'indemnité due, en cas de rupture conventionnelle ;
 - la courbe de carrière des artistes chorégraphiques en CDI ;
 - les conditions de rémunération des artistes musiciens engagés au sein d'entreprises de production théâtrale ou chorégraphique ;
 - la négociation d'un accord de sous-branche est déjà engagée. Elle porte sur la rémunération des musiciens engagés en CDD dans les orchestres à nomenclature employant des artistes en CDI, et sur la courbe de carrière des artistes en CDI engagés au sein des orchestres à nomenclature. Elle se poursuivra dans le 3^e cycle ;
 - les partenaires sociaux se sont également engagés à ouvrir des négociations en vue d'aboutir à la signature d'un accord portant sur une mesure de représentativité plus fine à l'intérieur de la branche ;
 - articles XIV.2.1 et XIV.3 : mise en cohérence de la rédaction des temps d'activité connexes et des temps d'action culturelle ;

- reconnaissance de la qualification des danseurs en CDI dans leur parcours professionnel et de la question de leur reconversion.
- 2. Les partenaires sociaux ont identifié des sujets de négociation concernant l'interbranche avec le champ de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant :
 - réexamen de l'accord du 22 mars 2005 sur le champ des secteurs public et privé ;
 - création d'un CHSCT de branche.
- 3. Dans la mesure du possible une négociation s'ouvrira dans le champ plus global du spectacle concernant les enregistrements audiovisuels et sonores.
- 4. Indépendamment de travaux listés ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche se réservent la possibilité de réviser ou de compléter par voie d'avenant selon les dispositions prévues par l'article I.2 d'autres sujets de négociations, notamment à titre d'exemples :
 - recherche de solution en vue d'une égalité d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés relevant des CEC par le biais du FNAS ou des comités ;
 - réexamen de l'article V.5, concernant la formation professionnelle continue, notamment la reconversion ;
 - aménagement de la nomenclature des emplois concernant la filière communication, relations publiques.

En ce qui concerne la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (éditée au *Journal officiel* IDCC 1285), le texte en vigueur est modifié comme suit :

Les parties de texte en gras étant les nouvelles dispositions négociées.

Les parties en italique maigre reprenant le texte en vigueur en date du 20 février 2009 ⁽¹⁾ (*).

TITRE II

L'article II.2 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article II.2

Aide au paritarisme

II.2.1. Finalités

De nombreux textes légaux ou conventionnels visent, depuis plusieurs années, à élargir la reconnaissance du droit syndical dans les entreprises. C'est le cas notamment dans la fonction publique et dans le secteur nationalisé où sont prévus les détachements de responsables syndicaux.

Les parties signataires du présent accord constatent qu'en raison de la forme particulière des entreprises artistiques et culturelles, de telles dispositions sont actuellement difficilement applicables.

Pour permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la présente convention d'exercer leurs missions, et afin de favoriser l'application de la convention collective, notamment du fait de son extension, les organisations signataires décident de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme alimenté par une contribution des entreprises égale à 0,25 % du montant des salaires bruts annuels.

Ce fonds permettra de couvrir les frais engagés par lesdites organisations, à l'occasion des réunions et des missions paritaires qu'elles sont amené à décider en vue de favoriser l'application harmonieuse de la présente convention, notamment :

- étude dans l'intérêt de la branche (à l'exception du rapport de branche qui est à la charge des employeurs) ;

(1) Modifié par accord du 22 février 2010 relatif au dialogue social et par accord du 25 mai 2010 tirant les conséquences de la non-extension de certaines dispositions (ces deux accords ont été étendus par arrêté du 23 mars 2011).

(*) Note de l'éditeur : pour faciliter la lecture le texte est en romain entre guillemets.

- les frais de fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article I.5 ;
- les frais relatifs à la négociation annuelle des salaires prévue à l'article I.4 ;
- la part de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans le spectacle vivant incombant uniquement aux entreprises relevant de la présente convention, pour un montant maximal de 0,0125 % de la masse salariale.

Dans l'hypothèse où la totalité des sommes collectées n'aura pas été dépensée aux fins précitées, le solde de ce fonds sera réparti équitablement et trimestriellement entre les organisations syndicales patronales et salariales représentatives dans le champ d'application de la présente convention, dans le but d'assurer le financement de la vie paritaire et plus particulièrement :

- les frais de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de branche établi conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur...

Pour les syndicats de salariés, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention, au prorata du nombre de voix obtenues par chaque organisation syndicale, lors des élections à l'IRPS caisse de retraite ARRCO du groupe Audiens sections "Spectacle vivant subventionné" et "Artistes".

Pour les organisations syndicales d'employeurs, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations représentatives dans le champ d'application de la présente convention, chaque syndicat d'employeur recevant une somme proportionnelle au total des sommes collectées auprès de ses adhérents. Le calcul de la proportion attribuée à chaque syndicat d'employeurs sera effectué chaque année, lors de la réunion du comité de gestion du FCAP du mois de juillet, sur la base de la liste des adhérents de chaque syndicat fournie entre le 1^{er} et le 15 juin de la même année.

Un bilan annuel des sommes affectées sera établi et porté à la connaissance de l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans le champ d'application de la présente convention. Pour ce bilan, chaque organisation bénéficiaire présentera au fonds commun d'aide au paritarisme un état sur l'utilisation des fonds qu'elle aura perçus.

La collecte des fonds perçus ne peut se faire que par un organisme paritaire.

II.2.2. Statuts du fond commun d'aide au paritarisme

Article 1^{er}

Il est créé, conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 et aux présents statuts, une association dite fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2

La durée de cette association est illimitée.

Article 3

Son siège social est situé 54, rue René-Boulanger, 75010 Paris. Le siège social pourra être modifié par simple décision du conseil de gestion.

Article 4

L'association est créée pour permettre aux syndicats de salariés et aux organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles d'exercer leurs missions et de favoriser l'application de ladite convention collective nationale.

Article 5

L'association se compose des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale citée à l'article 4 ci-dessus.

Article 6

L'association est administrée par un comité de gestion.

Le comité de gestion est composé de 16 membres répartis comme suit :

- 8 représentants des organisations d'employeurs signataires de la convention collective nationale citée à l'article 5 ;
- 8 représentants des syndicats de salariés répartis en fonction du résultat de l'élection à l'IRPS caisse de retraite ARRCO du groupe Audiens sections "Spectacle vivant subventionné" et "Artistes".

Les membres absents peuvent donner pouvoir à un représentant de leur collège.

Article 7

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par trimestre pour procéder au contrôle et à la répartition des sommes collectées au titre de l'article II.2 de la convention collective nationale citée à l'article 5, après déduction des sommes utilisées pour couvrir les frais de mission et de réunion engagés notamment pour assurer :

- le fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 1.5 ;
- la négociation annuelle des salaires prévue à l'article 1.4 ;
- la part de financement de la commission nationale paritaire emploi-formation dans le spectacle vivant incombant aux entreprises relevant de la convention collective nationale.

Cette répartition s'effectuera selon les termes de l'article II.2 « Aide au paritarisme » de ladite convention collective.

Il est tenu un procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion sur registre coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du trésorier.

Article 8

La collecte des cotisations auprès des entreprises pourra être confiée par le comité de gestion à un organisme paritaire disposant d'un service spécialisé dans la collecte des cotisations sociales.

Article 9

Le bureau de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sein du comité de gestion. Ces postes seront occupés alternativement par un représentant des organisations d'employeurs et par un représentant des syndicats professionnels confédérés de salariés.

Les titulaires des postes de président et de trésorier doivent être issus de collèges différents.

La durée de leur mandat est de 1 an à compter de la signature du présent accord.

Le président et le trésorier assurent l'exécution des tâches courantes. Ils tiennent la comptabilité et gèrent le compte bancaire de l'association. Pour chaque chèque émis, la double signature du président et du trésorier sera nécessaire.

Article 10

L'association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile par son président.

Article 11

Les statuts de l'association ne peuvent être modifiés que par les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et seulement dans le cadre défini par cette dernière.

II.2.3. Modalités de remboursement de frais

Membres du comité de gestion du FCAP et les membres de la CNPCIV :

Les frais qu'ils engagent à l'occasion de leurs déplacements (et éventuels séjours) pour participer aux réunions leur sont remboursés par le FCAP sur présentation de justificatifs, dans les conditions et limites fixées au titre VIII de la convention collective et les tarifs fixés lors de chaque NAO.

Personnes déléguées par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs pour participer aux négociations annuelles obligatoires, aux réunions de la CMP et des groupes de travail créés par celle-ci :

Les frais qu'elles engagent à l'occasion de leurs déplacements (et éventuels séjours) pour participer aux réunions sont remboursés par le FCAP aux organisations qu'elles représentent sur présentation de mémoires justificatifs :

- dans les conditions et limites fixées au titre VIII de la convention collective et les tarifs fixés lors de chaque NAO ;
- à raison pour les organisations d'employeurs de 2 délégués maximum pour chaque organisation ;
- à raison pour les organisations de salariés de 8 délégués maximum issus d'une organisation regroupant sur son nom directement ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et syndicats représentatifs au niveau national et dans la branche des entreprises artistiques et culturelles. »

« Article II.6

Des délégués syndicaux peuvent être désignés conformément aux dispositions du code du travail. »

L'article II.6.1 est modifié comme suit :

« II.6.1. Nombre de délégués

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

- dans les entreprises de 11 à 49 salariés : 1 délégué par organisation syndicale représentative **dans l'entreprise**, qu'il soit ou non délégué du personnel ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, la législation en vigueur s'applique selon l'article L. 2143-3 du code du travail. »

Un nouvel article II.10 est créé, ainsi libellé :

« Article II.10

Représentant de section syndicale

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2142-1-4 du code du travail, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures spécifique.

Dans les entreprises de plus de 25 salariés et de moins de 50 salariés, par extension du code du travail, les organisations syndicales non représentatives pourront également désigner un représentant de la section syndicale non délégué du personnel.

Ce dernier bénéficiera d'un crédit d'heures de 4 heures de délégation par mois.

Dans les entreprises qui emploient 50 salariés et plus, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner un représentant de la section syndicale dans les conditions prévues par le code du travail. »

TITRE III

L'article III.1.1 est modifié comme suit :

« III.1.1. Désignation

Sauf accord d'entreprise prévoyant un mandat d'une durée supérieure, les délégués du personnel sont élus pour 2 ans, conformément aux dispositions légales fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, et des textes subséquents.

Les conditions de leur élection et de leur protection et la durée de leur mandat seront conformes à la législation en vigueur. Les textes législatifs ou réglementaires qui pourraient être promulgués postérieurement à la signature de la convention s'appliqueront de plein droit dans les établissements visés par cette convention et à la date prévue par les nouveaux textes.

La mission des délégués du personnel est définie par l'article L. 2313-1 du code du travail et l'article III.1.4 de la présente convention.

L'élection des délégués du personnel se déroulera à une date fixée en accord avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, autant que possible entre le 1^{er} janvier et le 31 mars et 15 jours au moins avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

Un protocole d'accord sera signé afin de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.

Le scrutin désignera :

- par extension de la loi, 1 délégué du personnel dans les entreprises dont l'effectif est de 5 à 10 salariés, équivalent temps plein, et comportant au moins 1 salarié en CDI à temps plein ;
- 1 titulaire et 1 suppléant dans les entreprises de 11 à 25 salariés ;
- 2 titulaires et 2 suppléants dans les entreprises de 26 à 50 salariés ;
- 3 titulaires et 3 suppléants dans les entreprises de 51 à 99 salariés.

Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égale ou supérieure à 17 heures par semaine ou à 75 heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée conventionnelle de travail. Afin de permettre à la CNPCIV (réf. : art. I.6) de remplir sa mission de collecte des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tenu de lui communiquer les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence). »

Les articles 7, 8 et 12 du titre II de l'article III.3.3 « Statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles » sont modifiés comme suit :

« Article 7

L'assemblée générale se compose de :

- 20 délégués du personnel ou représentants du personnel en cas de carence aux élections du délégué du personnel, des entreprises de moins de 10 salariés élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;

- 40 représentants des salariés intermittents du spectacle tels que définis par l'article III.1.2 de la présente convention élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;
- 1 représentant de chaque comité d'entreprise des structures employant de 10 à 50 salariés définies par l'article III.2.2 de la présente convention ;
- 1 représentant de chaque comité d'entreprise des structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective employant plus de 50 salariés lorsque celui-ci a décidé de cotiser au FNAS dans les conditions prévues à l'article III.2.1 ;

Participent également aux travaux de l'assemblée générale avec voix consultative :

- 1 représentant de chaque syndicat professionnel de salariés représentatif au niveau national ;
- la commission de suivi, qui mandate son président aux fins de communication de son rapport, ainsi que pour débattre avec l'assemblée générale des questions qu'elle aurait fait porter à l'ordre du jour. »

L'article 8 est modifié de la manière suivante :

« Article 8

La désignation des représentants à l'assemblée générale s'effectue de la manière suivante :

- les 20 représentants des entreprises de moins de 10 salariés sont élus par tous les salariés de ces entreprises. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national à la proportionnelle à un tour. Le scrutin se déroule selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 3 représentants de ce collège au conseil de gestion ;
- les 40 représentants des salariés intermittents du spectacle sont élus par l'ensemble des salariés intermittents ayant eu leurs droits ouverts au cours des 2 dernières années, selon les modalités fixées par le règlement intérieur. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national à la représentation proportionnelle selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 7 représentants de ce collège au conseil de gestion ;
- les représentants des comités d'entreprises (ceux des structures employant de 10 à 50 salariés, et ceux des structures de plus de 50 salariés ayant décidé d'adhérer volontairement au FNAS) sont désignés par leur propre comité d'entreprise. »

L'article 12 est modifié de la manière suivante :

« Article 12

Conseil de gestion

L'association est administrée par un conseil de gestion. Le conseil de gestion est responsable devant l'assemblée générale.

Le conseil de gestion :

- élabore les orientations et projets d'activités de l'association et le projet de budget correspondant, qui sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;
- assure la gestion des activités et du budget approuvés par l'assemblée générale ;
- approuve les rapports moral et financier soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;

- est chargé, en collaboration avec la commission de suivi, d'établir la nature et de rédiger la forme des renseignements que les entreprises cotisantes doivent fournir à l'association pour remplir ses missions ;
- est doté, entre les sessions de l'assemblée générale, des plus larges pouvoirs pour assurer la gestion des activités de l'association.

Le conseil de gestion est composé de 17 représentants, à savoir :

- 3 représentants pour les structures employant moins de 10 salariés ;
- 7 représentants pour les salariés intermittents ;
- 7 représentants pour les salariés des structures employant entre 10 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise, dont 1 représentant des plus de 50 autant que possible.

Les représentants sont désignés comme suit :

- ceux représentant des structures de moins de 10 salariés sont élus lors de leur élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
- ceux représentant les salariés intermittents sont élus lors de leur élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
- ceux représentant des structures ayant constitué un comité d'entreprise sont élus lors de l'assemblée générale par leur collège, sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur.

La durée du mandat des membres élus du conseil de gestion est fixée à 2 ans. »

TITRE V

L'article V.3 est modifié de la manière suivante :

Après l'alinéa 10 de l'article V.3, il est inséré un nouvel alinéa 11 :

« Pour les filières autres qu'artistiques (réf. : art. XI.3) le temps lié à l'élaboration et la préparation du spectacle, donnant lieu à des tâches effectuées hors de l'entreprise, doit être précisé dans le contrat de travail, ainsi que la rémunération, les modalités et les moyens mis à disposition du salarié pour la réalisation de ces tâches. »

TITRE VI

L'article VI.1 est modifié de la manière suivante :

« Article VI.1

Durée du travail

Les entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article I.1 de la présente convention, conformément aux dispositions du code du travail, devront appliquer une réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail à 35 heures, à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

En corollaire de cette réduction, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser l'aménagement du temps de travail et d'adapter à cet effet la convention collective, notamment en matière de rémunération, à la nouvelle durée du travail et les modalités de répartition d'aménagement des horaires qui lui sont nécessairement associées. Cela suppose que les dispositions relatives à la durée du temps de travail figurant dans la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994, soient remplacées par les nouvelles dispositions figurant aux titres VI, X et XI.

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises artistiques et culturelles tout en respectant les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil et à

la création du spectacle et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application d'aménager le temps de travail conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail.

Cet aménagement du temps de travail dont les modalités seront développées dans les articles VI.3 et suivants du présent titre ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.

La rémunération est calculée sur le principe du lissage de la rémunération sur la période de référence définie au présent titre. Les primes applicables dans l'entreprise ne sont pas incluses dans le lissage de la rémunération et sont versées en fin de période de référence.

Les parties signataires attirent l'attention sur le fait que la mise en place de l'aménagement accompagnant la réduction du temps de travail ne doit pas être interprétée comme une incitation à adopter systématiquement l'amplitude maximale de l'horaire définie ci-après, mais considérée comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement en fonction de l'activité de l'entreprise.

Les parties incitent les entreprises à aménager par accord d'entreprise les modalités d'application du présent accord, en ayant pour objectif le maintien ou l'augmentation de l'emploi dans les entreprises.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de leur vie personnelle et familiale, les parties signataires de la présente convention invitent les entreprises à aménager, par voie d'accord collectif, des modalités qui permettent notamment d'éviter l'éparpillement des périodes de travail (par exemple en garantissant la continuité de l'activité de chaque salarié).

Le principe du recours à l'aménagement du temps de travail peut être adopté pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention et les accords d'entreprise ou d'établissement, en tenant compte des modalités spécifiques prévues par la présente convention ou par un accord collectif de travail. Etant précisé que pour la détermination des droits à l'ancienneté, celle-ci sera décomptée comme si ces salariés travaillaient à plein temps.

Dans les entreprises artistiques et culturelles, la durée du travail est organisée soit dans le cadre d'un horaire collectif déterminé ne pouvant excéder la durée légale, soit selon le régime fixé aux articles VI.3 et suivants de la convention collective. »

L'article VI.3 est modifié de la manière suivante :

« Article VI.3

Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée (sous réserve de certains emplois de la filière artistique dont le temps de travail annuel est inférieur à 1 575 heures)

La période de référence s'étend sur 12 mois, en principe du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise spécifique fixant des conditions d'aménagement dans les limites prévues à la présente convention.

L'aménagement du temps de travail s'effectue sur un horaire annuel déterminé en tenant compte de la durée collective du travail dans l'entreprise diminuée des heures de congés annuels légaux et conventionnels octroyés aux salariés. Sous réserve de ce principe, l'horaire annuel normal du personnel engagé en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet est de 1 575 heures (**ou celui visé dans son contrat de travail pour le personnel engagé en CDI à temps partiel**) augmentées selon les entreprises de la durée de la journée de solidarité.

L'établissement de cet horaire de 1 575 heures s'effectue de la façon suivante :

365 jours par an – 104 jours de repos hebdomadaires – 25 jours de congés payés – 11 jours fériés par an = 225 jours de travail par an, soit 45 semaines (225/5), soit 1 575 heures (45 × 35).

b) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée

L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins de 1 mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée de 1 mois et plus, la durée de la période de référence sera celle du contrat de travail. En fin de contrat, il sera effectué un solde d'heures travaillées dans les conditions fixées à l'article VI.9.

Les modalités pratiques de mise en place de ces dispositions, notamment pour les techniciens engagés par contrat à durée déterminée d'usage et les artistes-interprètes, seront explicitées dans les titres ou annexes spécifiques.

c) Prise en compte des absences rémunérées en cas d'aménagement du temps de travail

Lorsque le salarié n'aura pas atteint le total annuel :

– **de 1 575 heures pour un temps complet ;**

– **du nombre d'heures, visé dans son contrat de travail pour un temps partiel ;**

– chaque jour d'absence rémunérée sera, sauf accord d'entreprise conclu sur des bases différentes, pris en compte.

Pour la durée de travail inscrite au planning définitif, qu'il aurait effectuée s'il avait été présent.

Pour une durée de 7 heures dans les autres cas.

Lorsque le salarié dépasse le total annuel de 1 575 heures (**ou celui visé dans son contrat de travail pour un salarié à temps partiel**), l'équivalent temps de travail au titre des jours d'absences rémunérées ci-dessus mentionné ne sera pas intégré dans le décompte annuel. »

L'article VI.5 est modifié de la manière suivante :

« Article VI.5

Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire

La "semaine civile" s'entend comme le temps s'écoulant entre le lundi matin 0 heure et le dimanche soir 24 heures.

a) Sur l'organisation hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de façon inégale entre les jours de la semaine, mais elle doit permettre d'assurer à chaque salarié au minimum 35 heures de repos consécutives.

La semaine de travail est habituellement organisée sur une base de 5 jours consécutifs. Il ne pourra jamais y avoir plus de 6 jours consécutifs de travail dans la période de référence de l'aménagement du temps de travail.

Chaque salarié est assujéti à un horaire et se verra communiquer au moins 3 semaines à l'avance son emploi du temps hebdomadaire définitif. Le temps de travail ainsi planifié sera, sous réserve de l'alinéa suivant, rémunéré, mais ne sera pas considéré automatiquement comme temps de travail effectif (les périodes non travaillées au sens de l'article VI.2 du présent titre et rémunérées pouvant être décomptées).

Aux termes de l'article L. 3122-2 du code du travail, les modifications d'horaire d'un salarié soumis à l'aménagement du temps de travail doivent lui être communiquées 7 jours à l'avance. Toutefois :

En ce qui concerne les salariés à temps complet :

En cas de circonstance exceptionnelle imprévisible indépendante de la volonté de la direction et/ou survenant du fait d'un tiers lié à l'exploitation (notamment du fait d'un cocontractant), toute modification d'horaire peut être affichée moins de 72 heures à l'avance.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a été prévenu individuellement de ce changement d'horaire.

Si le salarié a été prévenu du changement horaire moins de 72 heures à l'avance mais n'a pas été contraint de se déplacer ni été immobilisé dans l'entreprise, les heures décommandées seront payées, mais ne seront pas considérées comme du temps de travail effectif.

Si le salarié a été prévenu du changement horaire moins de 72 heures à l'avance et a été immobilisé dans l'entreprise en raison de l'éloignement de son domicile ou d'une consigne de l'employeur, les heures décommandées seront considérées comme du temps de travail effectif. Le jour de repos fixé initialement par le planning défini à l'alinéa précédent ne pourra être modifié sans l'accord du salarié concerné.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel :

Le délai de prévenance dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié peut être réduit jusqu'à 3 jours ouvrés.

Dans ce cas, les heures déplacées seront majorées de 10 %, soit sous forme numéraire, soit sous forme de repos.

Lorsque la majoration est prise sous forme de repos, l'équivalence temps de travail au titre de la majoration s'impute en tant qu'heures simples sur le contingent annuel visé au contrat.

En cas de circonstance exceptionnelle imprévisible indépendante de la volonté de la direction et/ou survenant du fait d'un tiers lié à l'exploitation (notamment du fait d'un cocontractant), toute modification d'horaire peut être notifiée moins de 72 heures à l'avance.

Toute modification d'horaire requiert l'accord du salarié conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Dans ce cas, les heures déplacées seront majorées de 25 %, soit sous forme numéraire, soit sous forme de repos. Lorsque la majoration est prise sous forme de repos, l'équivalence temps de travail au titre de la majoration s'impute en tant qu'heures simples sur le contingent annuel visé au contrat.

b) Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos fixe dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail.

Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de 20 dimanches par “période de référence”. Les accords d’entreprise détermineront les compensations éventuelles et leurs modalités, en cas de dépassement de ce seuil. »

L’article VI.6 est modifié de la manière suivante :

« Article VI.6

Durée quotidienne de travail

VI.6.1. Durée

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures.

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures, dans le respect des dispositions de l’article VI.4 de la présente convention, dans les cas suivants :

- pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival ;
- pour les salariés qui participent à la production (création ou reprise) d’un spectacle : dans ce cas, cette dérogation ne pourra être effective que pour les 15 jours qui précèdent la première représentation ;
- pour les salariés qui participent au montage et démontage du spectacle.

Un salarié, soumis à l’aménagement du temps de travail défini au présent titre ne peut pas être convoqué pour moins de 3 h 30 consécutives de travail dans la journée.

Par dérogation, les caissiers(ères), hôtes(esses) d’accueil, contrôleurs, hôtes(esses) de salle, employés de bar, employés de nettoyage, gardiens ne pourront être convoqués pour moins de 2 heures de travail dans la journée.

VI.6.2. Interruption d’activités

Dans le cadre d’une amplitude journalière limitée à 13 heures, la journée de travail d’un salarié à temps partiel aménagé comporte en principe un maximum de deux séquences de travail, séparées par une interruption d’une durée de 2 heures maximum.

Sous réserve d’autres dispositions dérogatoires prévues dans les accords d’entreprise, lorsque par exception la journée comporte :

- soit trois séquences de travail (dont chacune ne peut être inférieure à 2 heures) ;
- soit une interruption entre séquences d’une durée supérieure à 2 heures (sans qu’elle puisse excéder 4 heures).

Le montant du salaire de la journée est majoré de 10 %. »

L’article VI.9 est modifié de la manière suivante :

« Article VI.9

Heures effectuées au-delà de l’horaire hebdomadaire moyen

VI.9.1. Pour les salariés à temps complet

Lorsque la durée du temps de travail constatée à l’expiration de la période définie à l’article VI.3 excède en moyenne, sur l’ensemble de cette période, 35 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-dessus de 35 heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires, ou au repos compensateur de remplacement, selon les dispositions de la législation en vigueur et de la présente convention.

Ces heures seront comptabilisées et régularisées à la fin de la période définie à l’article VI.3 de la présente convention.

Les parties conviennent que le contingent annuel d’heures supplémentaires prévu à l’article L. 3121-11 du code du travail est de 130 heures.

VI.9.2. Pour les salariés à temps partiel

Lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période définie à l'article VI.3 excède en moyenne, sur l'ensemble de cette période, le nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat, les heures effectuées au-dessus de ce nombre ouvrent droit aux majorations pour heures complémentaires, selon les dispositions de la législation en vigueur et de la présente convention.

Ces heures seront comptabilisées et régularisées à la fin de la période définie à l'article VI.3 de la présente convention.

Les parties conviennent que le contingent annuel d'heures complémentaires est celui fixé à l'article VI.13 *bis*.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3123-20 du code du travail le salarié informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues est en droit de refuser de les accomplir. »

L'article VI.10 est modifié de la manière suivante :

« Article VI.10

Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail :

1. Arrivées en cours de période :

Pour les salariés arrivant en cours de période, la période de référence s'étend de la date d'embauche du salarié à la date de fin de la période de référence telle que définie à l'article VI.3a. Le volume d'heures correspondant sera calculé *pro rata temporis* du total annuel d'heures fixés à l'article VI.3a.

2. Départs en cours de période :

Les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré les heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse pour les salariés à temps complet, ou effectuées en deçà du nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat pour les salariés à temps partiel, en conservent le bénéfice sauf en cas de démission, de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures **pour les salariés à temps complet ou au-delà du nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat pour les salariés à temps partiel**, au moment de la rupture du contrat de travail ou de la fin d'un contrat à durée déterminée reçoivent une rémunération correspondant à leurs droits acquis. »

L'article VI.11 est modifié de la manière suivante :

« Article VI.11

Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

Les parties signataires incitent les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord à mettre en place des moyens effectifs et fiables de contrôle et de recueil du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du présent titre.

Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en deçà de la moyenne annuelle de 35 heures (ou du nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat pour les salariés à temps partiel) demeureraient au bénéfice du salarié.

(Le nouvel alinéa suivant est ajouté :)

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un dispositif de contrôle spécifique : à partir du premier jour du cycle annuel d'activité et tous les 4 mois, de date à date, un comptage des heures

complémentaires doit être effectué afin de vérifier que la moyenne de ces heures n'excède pas 1/3 de la durée de travail prévue au contrat.

Un bilan annuel de l'aménagement du temps de travail sera fourni au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, par la direction de l'entreprise. **Par ailleurs, le comité d'entreprise délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévues par l'article L. 3122-2 du code du travail lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel. »**

Un article nouveau VI.13 *bis* est créé, ainsi libellé :

« Article VI.13 *bis*

Heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un temps partiel aménagé

Le nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat peut être dépassé à condition que les heures complémentaires n'excèdent pas 1/3 de cette durée.

Lorsque les heures complémentaires dépassent 1/10 des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires au-delà du 1/10 bénéficient de la majoration prévue à l'article L. 3123-19 du code du travail, soit 25 %.

Les heures complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne sur la période de référence ou de 1 575 heures sur l'année. »

TITRE VII

L'article VII.2 est modifié de la manière suivante :

Un paragraphe supplémentaire ainsi rédigé lui est ajouté :

« Conformément à la loi, les salariés sous contrat à durée déterminée appartenant aux filières autres qu'artistiques (réf. : art. XI.3) bénéficient des avantages des accords internes d'entreprises (ex. : tickets-restaurant, etc.). »

Article VII.3

Vêtement de travail et de sécurité

L'article VII.3 est modifié de la manière suivante :

« VII.3.3. Equipement de protection et de sécurité pour le personnel en CDD

Le personnel en CDD a l'obligation de porter les équipements de protection et de sécurité exigés par la réglementation. La direction n'est pas tenue de fournir ces équipements (gants et chaussures), mais doit alors contribuer à l'achat et à l'entretien de ces équipements en versant aux intéressés une prime journalière, **par jour partiellement ou totalement travaillé**, d'équipement dont le montant est fixé lors de la NAO. »

Un article VII.3.4 intitulé « Exposition aux volumes sonores » est créé, ainsi libellé :

« VII.3.4. Exposition aux volumes sonores

Afin de limiter les risques liés à l'exposition aux volumes sonores, et sans méconnaître les dispositions relatives à la protection des salariés contre le bruit, la direction de l'établissement est tenue de mettre à disposition :

- des techniciens du son sous CDI ou sous CDD exposés à des volumes sonores supérieurs à 85 dB, des bouchons d'oreille moulés adaptés à la forme de l'oreille ;
- des autres membres du personnel sous CDI ou sous CDD appartenant aux filières non artistiques (réf. : art. XI.3 exposés à des volumes sonores supérieurs à 85 dB) des bouchons d'oreille jetables. »

TITRE X

C. – ARTISTE CHORÉGRAPHIQUE ENGAGÉ EN CDD DE MOINS DE 1 MOIS

L'alinéa 1 de l'article X.3.2.C est modifié comme suit :

« Pour les répétitions : selon les modalités prévues à l'article XIV.2.1, la rémunération des répétitions et des activités connexes est assurée par services. Le montant de cette rémunération figure dans l'annexe "Salaires" et il est revalorisé lors de la NAO. »

La suite de l'article X.3.2.C reste inchangée.

Le titre de l'article X.3.3.D est remplacé par le titre suivant :

« X.3.3.D

*Artistes musiciens engagés par des entreprises
non concernées par les articles X.3.3. A, B, C »*

A l'article X.3.4.1 « Artistes de chœur », il est inséré un alinéa supplémentaire ainsi rédigé au paragraphe A « Rémunération mensualisée » :

« Le salaire minimum :

- inclut les primes structurelles versées automatiquement chaque mois, indexées sur la progression des salaires ;
- exclut des primes spécifiques liées aux productions. »

A l'article X.4.1, il est inséré un alinéa supplémentaire ainsi rédigé :

« Lorsque sa possession est requise par l'entreprise, la possession par un salarié d'un diplôme SSIAP doit être prise en compte par l'employeur lors de la fixation contractuelle de la rémunération. »

A l'article X.4.2, sont insérés les alinéas ci-après ainsi rédigés :

« Tous les salariés engagés en CDD au sein d'une entreprise sont rémunérés sur les mêmes bases que celles dont bénéficient les salariés titulaires de CDI.

Les salariés engagés de manière répétée sous contrats à durée déterminée et appartenant aux filières non artistiques (réf. : art. XI.3) :

- à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à 5 ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 1 500 heures, ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 3^e échelon ;
- à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à 10 ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 3 000 heures, ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 6^e échelon ;
- à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à 15 ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 4 500 heures, ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 9^e échelon. »

TITRE XI

L'article XI.2.2 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« XI.2.2. Nomenclature des emplois artistiques

Groupe A : direction artistique

Le (la) directeur(trice) artistique définit et met en œuvre le projet artistique de l'entreprise.

Groupe B : encadrement de l'interprétation collective et/ou assistantat de la direction artistique

Le (La) metteur(teuse) en scène, en piste, en espace est un(e) artiste qui met en forme en un langage scénique une œuvre de l'esprit. Il (Elle) prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail de l'équipe qui concourt à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (La) chorégraphe est un(e) artiste qui met en forme en un langage chorégraphique une œuvre de l'esprit. Il (Elle) prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail de l'équipe qui concourt à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (La) directeur(trice) musical(e), ou le (la) premier(ère) chef invité(e) illustre la programmation d'une saison musicale dans le cadre d'un projet défini en amont par la direction. Il (Elle) assure la programmation d'œuvres, de thématiques et de séries qui ensemble constituent une saison. Il (Elle) a la responsabilité de veiller à la qualité artistique de l'ensemble musical.

Le (La) dramaturge est le (la) collaborateur(trice) direct(e) du metteur en scène ou du chorégraphe. Il (Elle) rassemble la documentation disponible sur l'œuvre, l'auteur, les problèmes abordés, les temps et milieux décrits. Il (Elle) participe à l'analyse des thèmes, des personnages, de la construction dramatique, etc. Il (Elle) peut être chargé(e) de la rédaction des publications relatives au spectacle (documentation, articles de presse, programmes...). En tout cas, il (elle) les inspire et les contrôle. Il (Elle) peut également être un(e) prospecteur(trice) du répertoire et un(e) conseiller(ère) littéraire et dramatique.

Le (La) chef d'orchestre, ou le (la) chef de chœur dirige l'interprétation collective des artistes au sein d'un orchestre ou d'un ensemble.

Le maître de ballet : artiste responsable des répétitions chorégraphiques et, en représentation, du respect de l'intégrité stylistique dans son ensemble de l'œuvre de l'auteur, ou encadre et accompagne l'entraînement régulier du danseur.

Notateur(trice)/reconstructeur(trice) : à partir de la connaissance d'un système de notation reconnu, il (elle) analyse, transcrit ou/et permet la reconstruction des œuvres chorégraphiques ou des corpus de mouvements sous forme ou à partir d'une partition.

Chef de chant : sous l'autorité du directeur musical il (elle) est responsable de l'accompagnement des auditions, des répétitions musicales ou scéniques, des concerts et des représentations des artistes interprètes.

Lors des répétitions musicales ou scéniques, il (elle) assure les notes et corrections musicales aux solistes, les répétitions individuelles qui peuvent être nécessaires, ainsi que le suivi en salle et les notes pour le chef d'orchestre.

Arrangeur musical : il (elle) est le collaborateur du directeur musical et/ou du compositeur, il (elle) crée l'arrangement (score) de l'œuvre musicale en vue de son interprétation.

Groupe C : interprétation et/ou assistantat de l'encadrement

C1. Assistantat de l'encadrement

Conseiller(ère) musical(e) et/ou chorégraphique et conseiller(ère) en programmation ; il (elle) est le (la) collaborateur(trice) du (de la) directeur(trice) musical(e) et/ou chorégraphique et le (la) conseille dans ses choix de programmation artistique. En fonction d'une ligne artistique établie, il (elle) est chargé(e) de compléter les programmes et les thématiques qui sont partiellement développés par le (la) directeur(trice) musical(e) et/ou chorégraphique. Il (Elle) peut être chargé(e) de la recherche de solistes, d'artistes lyriques et de chefs d'orchestre pour ensuite conseiller le (la) directeur musical et/ou chorégraphique dans ses choix d'interprètes.

C2. Interprétation

Artiste-interprète : elle ou il interprète c'est-à-dire représente, chante, récite, déclame, joue, danse ou exécute devant un public (ou dans le cadre d'un processus de recherche artistique) une œuvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cirque, de rue ou de marionnettes. Le terme générique d'artiste-interprète regroupe notamment les artistes chorégraphiques, de cirque, dramatiques, lyriques (solistes et chœurs), marionnettistes, musiciens (dont le chef de pupitre), de variétés, de complément, conteurs...

En application des articles L. 7121-3 et L. 7121-4 du code du travail, les artistes-interprètes sont présumés des salariés.

Au sein d'un ensemble musical avec nomenclature on distingue :

- artiste musicien tuitiste : musicien jouant une partie non soliste d'une partition d'orchestre ;
- artiste musicien soliste : musicien jouant ou pouvant jouer une partie soliste d'une partition d'orchestre ;
- artiste musicien chef de pupitre : musicien jouant une partie soliste d'une partition d'orchestre et assurant ou veillant au bon fonctionnement du pupitre.

L'accompagnant(e) musical(e) : accompagne et conseille les musiciens dans leur travail de création/production artistique.

Répétiteur(trice) musical : artiste musicien accompagnant les auditions et les répétitions des artistes-interprètes.

Répétiteur(trice) chorégraphique : artiste chorégraphique accompagnant les répétitions des danseurs et les auditions du recrutement.

L'artiste lyrique des chœurs interprète une des lignes vocales d'une œuvre musicale lorsque celle-ci est désignée par le compositeur sous l'appellation de chœur, choral, chorus, ou sous une appellation générique telle que le peuple, la foule, les prisonniers...

L'artiste lyrique des chœurs est susceptible dans une production donnée d'interpréter ponctuellement une partie soliste sous réserve que les conditions (nature et durée de la partie, rémunération supplémentaire...) y afférentes aient été mentionnées dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

L'artiste soliste lyrique interprète un rôle identifié par le compositeur d'une œuvre musicale à caractère dramatique, ou d'une partie solo identifiée comme telle sur la partition.

DJ (disc jockey) : il ou elle utilise les techniques du mixage, scratching, sampling, à partir de musiques, d'instruments, de sons ou de voix enregistrés déjà existants ou produits en direct, pour interpréter sur scène une œuvre originale.

VJ (vidéo jockey) : le VJ interprète une œuvre dramatique, chorégraphique ou musicale. Il utilise les techniques de captation, de diffusion, de traitement de l'image, et du son lié à l'image, en direct, à partir :

- d'images et/ou de vidéogrammes déjà existants, créés ou non spécifiquement pour l'œuvre ;
- et/ou d'images, et de sons liés à l'image, produits en direct. »

L'article XI.3.2.1 est modifié par l'introduction dans le groupe 5 des définitions nouvelles suivantes :

« Bibliothécaire musical : sous l'autorité de la direction il ou elle gère les partitions (inventaire, classement, achat, location).

Préalablement à la première répétition :

- il (elle) recopie les coups d'archet pour les pupitres de cordes ;
- il (elle) recopie les indications données par le chef d'orchestre ;
- il (elle) inscrit les coupures et/ou ajouts sur la totalité des partitions.

Copiste : à partir de la partition (score) il (elle) réalise (copie) et transpose dans la bonne tonalité les parties séparées de la partition. »

L'article XI.3.2.1 est modifié par l'introduction dans le groupe 9 d'une nouvelle définition :

« Agent de catering : sert les repas et dresse les buffets pour les artistes et les équipes de production. »

L'article XI.3.2.2 est modifié : le groupe 10 est supprimé et les emplois correspondants sont introduits dans le groupe 9 qui devient donc rédigé de la manière suivante :

« Hôte(esse) d'accueil : chargé(e) d'accueillir, d'orienter, de conseiller et d'informer le public. Doit assurer les visites. Veille à la bonne présentation des informations destinées au public.

Contrôleur(euse) : contrôle l'entrée des salles de spectacles.

Hôte(esse) de salle : accueille et place le public dans les salles, assure la diffusion et la vente des programmes.

Employé(e) de routage : accomplit les opérations de routage.

Employé(e) de bar : sert les consommations et assure leur encaissement, assure l'approvisionnement en denrées, assure la plonge du bar. »

Au titre XI la filière technique qui portait par erreur la référence : XI.3.2.2 identique à celle de la filière communication, relation publique, action culturelle devient XI.3.2.3.

A l'article XI.3.2.3, la définition de l'emploi dans le groupe 6 de régisseur(euse) audiovisuel de spectacle est modifiée comme suit :

« Régisseur(euse) audiovisuel/vidéo de spectacle : chargé(e) de la mise en œuvre, du réglage et de la manipulation des appareils audiovisuels ou des outils de création, de traitement et de diffusion vidéo, en les adaptant aux contraintes du spectacle. Il (Elle) peut assurer l'entretien courant du matériel et être chargé(e) de responsabilités de création ou appelé(e) à participer à celle-ci. »

TITRE XIII

L'article XIII.2.2 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« XIII.2.2. Période de création

La "période de création" d'un spectacle dramatique est la période comprise entre la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.

La période de création d'un spectacle de durée "normale" (durée comprise entre 1 heure et 3 heures, entracte compris) est d'une durée minimale de 5 semaines. Elle comprend au moins 4 semaines de répétition.

Toutefois certains spectacles ou manifestations publiques ne nécessitent pas forcément 4 semaines de répétition. Il s'agit de :

- certains spectacles ou manifestations publiques de très courte durée (environ 30 minutes) demandant aux artistes peu de mémorisation ou de préparation ;
- certains types de présentations publiques (lecture texte en main d'une œuvre, dramatique ou non) ;
- présentation d'une étape de travail.

Si on peut considérer que la brièveté de la durée du spectacle ou de la manifestation publique et le faible travail de mémorisation ou de préparation sont de nature à écourter le temps de répétition, la difficulté du travail est un facteur que l'on ne peut mettre en équation mais que les artistes dramatiques et le metteur en scène doivent prendre en considération dans l'organisation du travail et sa durée.

La période de répétition pour :

- un spectacle d’une durée inférieure à 20 minutes sera de 10 services de répétition minimum ;
- un spectacle d’une durée comprise entre 20 et 30 minutes sera de 15 services de répétition minimum ;
- une pièce lue en public texte en main, sous forme de “mise en espace” sera de 10 services de répétition minimum.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée en périodes de 1 semaine au minimum, à l’exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de fractionnement le nombre de fractions ne pourra être supérieur à 3. Le fractionnement de la période de 4 semaines de répétition au minimum ne pourra porter sur une période supérieure à 3 mois augmentée en cas de vacances scolaires (soit 15 jours durant la saison scolaire, soit 1 mois durant les vacances d’été).

Chaque période donne lieu à l’établissement d’un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de recherche et d’expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-dessus.

Peuvent donner lieu à la signature de contrats d’une durée inférieure à 1 mois :

- les reprises de spectacles de durée normale ;
- le remplacement d’un artiste. »

L’article XIII.2.3 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« XIII.2.3. Période de répétitions

Le travail de répétition est organisé en services successifs.

Chaque service est d’une durée maximale de 4 heures. Il n’est pas fractionnable.

Le temps de répétition est un temps consacré exclusivement aux activités suivantes : travail de plateau, essayage des costumes, séances de maquillage et séances de prises de photographies.

Il ne peut être exigé de l’artiste plus de 2 services par jour pendant la période de répétitions.

Lors de la création d’un spectacle, pendant les 10 jours ouvrés consécutifs précédant la première (et sauf dérogation négociée), il peut être demandé à l’artiste d’effectuer un 3^e service à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d’un spectacle, lorsque la période de répétition est supérieure à 30 jours, il peut être demandé à l’artiste, pendant les 10 jours ouvrés précédant la première (et sauf dérogation négociée), d’effectuer un 3^e service, à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d’un spectacle, lorsque la période de répétitions est supérieure à 3 semaines, il peut être demandé à l’artiste, pendant les 5 jours ouvrés précédant la première (et sauf dérogation négociée), d’effectuer un 3^e service, à condition que le jour de repos soit respecté.

Les heures de travail effectuées sont décomptées, de manière à pouvoir justifier du respect de la législation sur la durée du travail.

Lorsqu’une ou plusieurs représentations d’un spectacle se trouvent éloignées de plus de 4 semaines et de moins de 8 semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum d’un service de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations.

Lorsqu’une ou plusieurs représentations d’un spectacle se trouvent éloignées d’au moins 8 semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum de deux services de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations.

Le choix des dates et des lieux où s'effectuent les répétitions sont du ressort de l'employeur. »

Un nouvel article XIII.3 est créé, libellé comme suit :

« XIII.3. Déplacements et tournées

Temps de repos après un déplacement

Le déplacement se déroule sous la responsabilité de l'employeur. Il a une incidence sur l'amplitude, la durée et l'organisation du travail du jour où il a lieu. A ce propos il est rappelé que l'amplitude de la journée de travail est de 13 heures, durée du voyage et temps de repos inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des artistes dramatiques doivent être organisés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'organisation du travail, et notamment des articles XIII.2 XIII.2.4 et XIII.2.6, et de l'article VI.6 de la présente convention sur la durée quotidienne de travail.

Les dispositions du titre VIII, notamment l'article VIII.4.4, relatives aux déplacements et tournées sont applicables aux artistes dramatiques visés au présent titre, sous réserve des particularités énoncées ci-après.

Dans le cas où le comédien n'a pas de lieu de travail habituel, le trajet entre le lieu de départ du transport prévu par l'employeur et le lieu d'exécution du travail sera pris en compte pour le calcul de l'amplitude journalière. Le trajet entre le domicile du comédien et le lieu de départ du transport sera également pris en compte dans le calcul de l'amplitude journalière si la durée du trajet est supérieure à 1 heure.

Temps de repos après un déplacement :

- pour un voyage d'une durée de moins de 2 heures le temps de repos à l'arrivée est de 30 minutes ;
- pour tout voyage dont la durée est comprise entre 2 et 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à la moitié du temps du voyage effectué ;
- pour tout voyage dont la durée est supérieure à 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de voyage dans la journée rend impossible l'organisation de la représentation le jour même.

Lorsque le temps de repos est égal ou supérieur à 1 heure, l'artiste dramatique doit disposer d'un espace spécifique adapté au repos dans ou hors le lieu de travail (lieu d'hébergement, loges...). »

TITRE XIV

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI DES ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES

Sujets figurant page 2 de l'accord du 20 février 2009 :

- relecture du titre ;
- introduction d'un chapitre concernant les dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques permanents (dont conditions matérielles du travail hors représentations).

Eléments négociés

L'article XIV.1 est annulé et remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article XIV.1

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

Conformément à l'article V.1 de la présente convention, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les particularismes de la branche du spectacle vivant peuvent justifier le

recours à d'autres formes de contrat incluant le contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par le présent accord.

XIV.1.1. Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques dans les entreprises où prédominent les contrats en CDI

Les artistes concernés sont les artistes chorégraphiques d'ensemble, les artistes chorégraphiques solistes et les artistes "principal ou étoile". Dans certaines entreprises, il existe des spécificités d'emplois qui peuvent être négociées par accord d'entreprise.

Les conditions d'emploi des artistes chorégraphiques recrutés en CDD sont identiques à celles des artistes engagés en CDI.

Dans les entreprises qui s'appuient sur un ensemble chorégraphique permanent, les contrats en CDI prédominent :

- le nombre d'emplois d'artistes chorégraphiques pourvus en CDI est majoritaire ;
- et le volume d'heures comptabilisées en CDI est largement supérieur à celui des artistes chorégraphiques embauchés en CDD.

Un mode d'organisation adapté est nécessaire pour l'ensemble des artistes chorégraphiques.

Les conditions spécifiques liées à ce type d'entreprises chorégraphiques sont énoncées ci-après, sans pour autant remplacer la négociation d'accords d'entreprise.

Dans les entreprises où prédominent les contrats en CDI, la négociation d'accords d'entreprise pourra permettre notamment d'aborder les conditions spécifiques relatives :

- aux conditions d'emploi, de formation, de reconversion, d'organisation du travail et des spécificités de carrière ;
- aux modalités d'absence pour se présenter à des auditions ;
- au nombre d'heures de cours obligatoires ;
- aux périodes de congés habituels ;
- aux modalités d'attribution des vêtements spécifiques ;
- aux dispositions spécifiques représentations multiples le cas échéant ;
- sur le lieu de travail habituel, aux conditions de sécurité pour les effets personnels ;
- etc.

Dans les entreprises où le CDI prévaut, une attention particulière sera portée aux conditions de mise en œuvre de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) dans les établissements concernés et dans les conditions prévues à l'article L. 2242-15 du code du travail.

XIV.1.2. Recrutement

Les artistes participant à un recrutement doivent pouvoir présenter à la demande un certificat médical d'aptitude.

- a) Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.
- b) Audition.

Les auditions doivent s'effectuer dans le respect des dispositions prévues à l'article XIV.2 concernant l'organisation du travail.

Pendant la durée des auditions, les artistes bénéficient de la couverture prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dont la gestion est confiée à AUDIENS Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord.

A l'issue de chaque audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse **quant à l'engagement** devra être donnée à l'artiste dans un délai **de 15 jours** après sa dernière séance d'audition.

Les candidats devront avoir la possibilité de se préparer dans des conditions professionnelles et réglementaires (espace, température, plancher, **vestiaires et sanitaires homme/femme, sécurité des effets personnels**). Le déroulement de l'audition elle-même devra prendre en compte le caractère spécifique du travail envisagé, le nombre de candidats et la disponibilité demandée à chaque candidat.

La durée de chaque séance d'audition, **qu'elle que soit sa nature**, ne pourra excéder 3 heures (la classe/cours et/ou échauffement en sus). En l'absence de classe/cours, la durée de l'échauffement sera comprise entre 30 et 60 minutes. Il ne pourra y avoir plus de deux séances par jour.

Selon le travail demandé, une classe/cours d'une durée de 1 h 30 et/ou un échauffement compris entre 30 et 60 minutes doivent obligatoirement être proposés et organisés dans un lieu adapté, qui répond aux normes des lieux de danse, tel que prévu dans la circulaire du 27 avril 1992.

En aucun cas, il ne pourra être réalisé d'enregistrement sonore ou audiovisuel de l'artiste pendant l'audition.

a) Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée à **Pôle emploi**) précisera les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, **la convention collective applicable**, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise. **Pour un emploi à pourvoir à durée indéterminée, la publicité précisera également le nombre d'emplois proposé et leur position dans l'organigramme si nécessaire.**

La durée totale de l'audition pour un artiste ne pourra dépasser 2,5 jours.

Pendant cette durée, il sera demandé au candidat une présence maximale de 3 séances. Au-delà, le candidat sera convoqué à une audition spécifique telle que prévue au paragraphe *b* ci-après.

Pour les artistes embauchés en CDI dans les entreprises où la permanence artistique prévaut, la durée totale de l'audition ne pourra excéder 1 journée.

b) Audition sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise)

L'entreprise demande aux candidats d'effectuer les démarches nécessaires concernant la prise en charge de leur frais de transport. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci, **ainsi que toute information nécessaire justifiant de la participation du candidat à l'audition, y compris auprès de Pôle emploi.**

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport sur la base d'un tarif **en seconde classe SNCF** (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

S'il s'agit de pourvoir un emploi déterminé : l'entreprise aura la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 4 séances d'audition (**maximum 3 jours**) sur une période de 15 jours. Tout dépassement du nombre de séances et/ou de la période de 15 jours devra faire l'objet d'un contrat de travail spécifique.

c) Dépassement du temps d'audition

Quelle que soit la nature de l'audition (avec publicité ou sur convocation), le dépassement du temps prévu dans la publicité ou la convocation donnera lieu à l'établissement d'un contrat spécifique et sera rémunéré par l'employeur.

XIV.1.3. Contrats

Signature des contrats

Le contrat d'engagement est rédigé en deux exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :

- soit remis en mains propres contre décharge ;
- soit expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste doit retourner le contrat dans le délai de 15 jours au maximum. Si dans un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste-interprète, sa proposition se trouvera de plein droit annulée, et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toutes contestations, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec avis réception. Les dates prises en considération pour la computation du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

Dans le cas où l'engagement s'effectue dans l'urgence (par exemple en cas de remplacement) l'artiste doit recevoir son contrat le premier jour de travail.

Contenu des contrats

Ils devront respecter les dispositions prévues au titre V de la présente convention.

Dans tous les cas, le contrat d'engagement, rédigé en langue française, devra comporter les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail et notamment :

- l'objet particulier du contrat et (s'il y a lieu) pour le CDD ou le CDD dit d'usage et la justification du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé. Il devra être précisé le titre du ou des spectacles, le (ou les) rôles pour lequel (lesquels) l'artiste est engagé (au moins pour le premier spectacle dans le cas d'un engagement portant sur une succession de spectacles), le nom du ou des chorégraphes et/ou du ou des metteurs en scène ;
- dans le cas où le titre du spectacle et/ou le ou les rôles confiés à l'artiste ne peuvent être indiqués, le contrat devra décrire de manière précise les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle ;
- les conditions dans lesquelles le nom de l'artiste apparaîtra dans l'ensemble des publications et des documents d'information et de publicité conçus sous la responsabilité de l'employeur ;
- le planning des répétitions, et des représentations ;
- le salaire : montant et mode de la rémunération (ses différentes composantes, primes diverses dont feux éventuels, et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat) ;
- les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et/ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du (des) spectacle(s) faisant l'objet du contrat ;
- les modalités d'attribution des vêtements spécifiques (sous-vêtements, demi-pointes, pointes, genouillères...) en tenant compte des dispositions prévues dans les accords d'entreprise lorsqu'ils existent.

Il pourra être spécifié dans le contrat de travail, dans les entreprises où la permanence artistique prévaut, les modalités concernant :

- les absences pour se présenter à des auditions, en tenant compte des nécessités de service ;
- l'organisation d'un entretien professionnel individuel par la direction avec chaque danseur en CDI qui aura lieu au minimum tous les 2 ans conformément à l'article X.4.2 ;
- le repos hebdomadaire ordinaire, hors représentations ;
- le nombre de jours de congés payés.

Dans le contrat ou par avenant à ce contrat, il pourra être précisé les conditions dans lesquelles l'artiste chorégraphique pourra être sollicité pour mener à bien des actions culturelles et un travail de transmission de la culture chorégraphique.

Recours au CDD dans le cas du remplacement temporaire d'un salarié en CDI

Toute vacance d'un emploi en CDI doit faire l'objet d'un recrutement selon les modalités définies à l'article XIV.1.1. Le recours au CDD, « de droit commun » dans le cas d'un remplacement, doit se faire dans les cas prévus par la loi (art. L. 1242-2 1 du code du travail) et conformément aux dispositions de l'article V.6.

XIV.1.4. Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Les artistes engagés pour une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée est fixée dans le contrat, dans la limite maximum de 1 mois. **La maladie dûment constatée de l'artiste-interprète pendant cette période d'essai suspend cette dernière.** Les artistes engagés pour une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif. »

Article XIV.2

Organisation du travail et travail effectif

L'article XIV.2.1 est annulé et remplacé en totalité par le texte suivant :

« XIV.2.1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Toutefois, en dehors **des cours/classes et/ou des échauffements** des répétitions et des représentations, le danseur effectue un travail personnel indispensable, non repérable, et par conséquent difficile à apprécier.

Ce travail est une réalité indéniable qui doit être prise en compte dans l'organisation et la rémunération du travail de l'artiste.

Typologie des différents types de travail effectif du danseur :

1. Temps de cours/classes et/ou échauffement.
2. Temps de répétition, d'essayage de costumes et d'essais de maquillage.
3. Temps de représentation, dont démonstrations et présentations d'extraits.
4. Temps d'activité connexe (**comportant la présentation d'une ou plusieurs parties dansées, y compris la conduite d'ateliers**).

Les temps 1, 2, 3 et 4 sont définis comme "temps dansé".

5. Temps autour du spectacle (habillage, maquillage, douche, rhabillage, rangement **de leur matériel de danse personnel à l'exception des éléments techniques**).

6. Temps du transport selon les conditions prévues au titre VIII.

7. Temps d'action culturelle (ne comportant pas de partie dansée).

8. Temps de promotion **ne comportant pas de partie dansée** (photos, radios, télévision, rencontre avec le public).

Durée quotidienne du travail du danseur :
dispositions générales

En dehors des cas de grands déplacements, de tournées, de temps de festivals ou de la période des 6 jours ouvrés qui précèdent une générale (y compris dans le cadre d'une reprise) l'amplitude journalière pour les artistes chorégraphiques ne pourra excéder 10 heures, en incluant le temps de transport, comptabilisé conformément aux dispositions de l'article VIII.1.1.

Dans ce cas il ne peut y avoir qu'un arrêt d'une durée maximum de 2 heures entre 2 temps de travail.

Si pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, une interruption supérieure devait avoir lieu, un temps d'au moins 30 minutes sera consacré à un temps de remise en condition physique lors de la reprise du travail.

Quelles que soient les dispositions qui suivent, dans le cadre d'une journée de travail, le temps "dansé" ne pourra être supérieur à 7 heures, dont 1 heure consacrée à un cours et/ou à l'échauffement (1 h 30 de classe/cours et non d'échauffement pour les CDI).

A l'exception des artistes engagés dans des ensembles chorégraphiques permanents, la journée de travail des artistes chorégraphiques est organisée en services successifs de 3 heures, non fractionnables, y compris dans le cas des activités connexes. Pendant la période de répétitions, il ne peut être exigé de l'artiste plus de 2 services par jour.

Le premier service de la journée de travail est précédé d'un temps consacré au cours, à la classe ou à l'échauffement.

Pour les artistes chorégraphiques qui ne travaillent pas dans les ensembles chorégraphiques permanents, il pourra leur être demandé d'effectuer un 3^e service, à l'occasion des tournées, des temps de festivals et dans les 6 jours ouvrés qui précèdent une générale, y compris dans le cadre d'une reprise, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail.

La durée du travail effectif du danseur, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII.1, ne pourra excéder 8 heures, et 10 heures en incluant le temps de transport tel que défini à l'article VIII.1.

De façon exceptionnelle, cette durée peut être portée à 10 heures, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII.1, à l'occasion des tournées, des temps de festivals et dans le cadre des 6 jours ouvrés qui précèdent une générale, y compris dans le cadre d'une reprise.

Il ne pourra y avoir d'activités connexes le jour d'une générale et/ou d'une première de création et/ou d'une reprise.

En outre, dans les ensembles chorégraphiques permanents, lorsque le temps de travail excède 5 heures par jour, une pause sera effectuée d'une durée de 60 minutes pour la prise de repas. Cette durée pouvant être réduite à 45 minutes avec l'accord des salariés.

Pour les artistes engagés dans un ensemble chorégraphique permanent, la classe/cours quotidien est d'une durée minimum de 1 h 30 hors journée de représentation ou de tournée.

Durant la période de représentation ou de tournée, la classe/cours proposée, adaptée à la technique et l'énergie mobilisée pour le spectacle, est d'une durée minimum de 1 heure. Il est renvoyé aux accords d'entreprise le nombre de classe hebdomadaire obligatoire.

Si les conditions de l'article VII.1 sont réunies, une indemnité de panier sera due, à moins que l'employeur n'organise les repas, qui devront être variés et équilibrés.

Durée quotidienne du travail du danseur :
dispositions concernant les jours de répétition

Quel que soit le découpage du temps de travail, il doit comporter des temps de pause.

La somme des temps de pause à l'intérieur de 1 journée doit être au moins égale à 5 minutes par heure de temps dansé.

La durée de chaque pause doit être au minimum de 5 minutes.

La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur.

Le temps dansé ne peut excéder 2 heures d'affilée.

Durée quotidienne du travail du danseur :
dispositions concernant les jours de représentation

En cas de représentation unique dans la journée : le temps de préparation individuelle autour du spectacle est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes avant le spectacle et de 30 minutes après le spectacle.

En cas de représentations multiples dans la journée : le temps de préparation individuelle avant la première représentation est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes. L'intervalle entre deux représentations ne pourra être inférieur à 30 minutes.

L'intervalle entre deux représentations doit préserver un temps de récupération minimum qui ne peut être inférieur à :

- 30 minutes pour les représentations de moins de 30 minutes ;
- 45 minutes pour les représentations d'une durée comprise entre 30 et 60 minutes ;
- 60 minutes pour les représentations d'une durée supérieure à 1 heure.

Sera également considéré comme temps de travail effectif une durée forfaitaire de 30 minutes après la dernière représentation.

La durée journalière maximum des représentations ne pourra excéder 5 heures (sauf cas atypique d'une représentation excédant cette durée).

En cas de représentations multiples au cours d'une journée, le nombre de représentations sera limité en fonction de la durée de chaque représentation. C'est ainsi que pourront avoir lieu au maximum :

- 1 représentation de durée supérieure à 90 minutes ;
- 2 représentations de durée comprise entre 60 et 90 minutes ;
- 3 représentations de durée comprise entre 30 et 60 minutes ;
- 4 représentations de durée comprise entre 15 et 30 minutes ;
- 5 représentations de durée égale ou inférieure à 15 minutes.

Sauf dispositions spécifiques négociées dans le cadre d'accords d'entreprises.

Article XIV.3

Période de répétition

La définition et les dispositions concernant la “période de répétition” du présent article ne s'appliquent pas aux ensembles permanents.

La période minimale de répétition d'un spectacle (un spectacle peut être constitué de plusieurs chorégraphies) sera proportionnelle à la durée de la chorégraphie à raison de 1 semaine de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 15 minutes ; de 2 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 30 minutes ; de 3 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 45 minutes ; de 4 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 60 minutes ; de 5 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée supérieure à 60 minutes.

Toutefois certains spectacles demandant aux artistes peu de travail préparatoire préalable ne nécessitent pas forcément une durée déterminée de répétition. Il s'agit de :

- certaines présentations publiques de très courte durée telles que improvisation, composition instantanée, essai ;
- présentation d'une étape de travail.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée, au maximum 3 fois, en périodes de 1 semaine minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de fractionnement le nombre de fractions ne pourra être supérieur à 3. Le fractionnement de la période de 4 semaines de répétition minimum ne pourra porter sur une période supérieure à 3 mois augmentée en cas de vacances scolaires (soit 15 jours durant la saison scolaire, soit 1 mois durant les vacances d'été).

Chaque période donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de recherche et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-après.

Activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en milieu scolaire, ce qui exclut une activité d'enseignement.

La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat.

Dans tous les cas, les activités définies comme "temps dansé" doivent être prépondérantes sur les autres activités pendant la durée de l'engagement.

En dehors des ensembles chorégraphiques permanents, lorsqu'un artiste accomplit des activités connexes, celles-ci ne peuvent dépasser :

- 10 % de la totalité du temps de travail prévu au contrat, si celui-ci est inférieur à 4 mois ;
- 20 % de la totalité du temps de travail prévu au contrat, si celui-ci est supérieur à 4 mois.

Lorsqu'un artiste chorégraphique est engagé pour un contrat à durée indéterminée, les activités de plateau doivent demeurer prépondérantes.

XIV.3.1. Affichage du plan de travail

Pour les entreprises dans lesquelles prédominent les emplois en CDI :

Le plan de travail hebdomadaire (ou programme des services de la semaine), s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque artiste, devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente sauf dans les 6 jours précédant la générale.

Pour les CDI et les CDD de compagnie d'emploi artiste chorégraphique :

La programmation de saison de l'année N + 1, définitivement contractualisée ou non, sera communiquée au cours de l'année N aux artistes chorégraphiques d'une manière indicative comme plan de travail à venir.

Les horaires de travail hebdomadaires définitifs seront affichés 3 semaines à l'avance et le planning hebdomadaire d'activités sera affiché au plus tard à 17 heures le vendredi précédant la semaine considérée.

Le billet de service affiché 24 heures à l'avance au tableau de service définit les modalités du travail en cours.

XIV.3.2. Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Hors période de représentations et de tournées, et en dehors des 6 jours qui précèdent la générale pouvant être étendus à 10 jours s'agissant d'une création, la planification annuelle des CDI dans les ensembles permanents devra obligatoirement permettre à l'artiste chorégraphique un repos hebdomadaire fixe de 48 heures consécutives.

XIV.3.3. Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les 3 premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;
- en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement. »

Un article XIV.4 est créé :

« Article XIV.4

Vêtements spécifiques aux artistes chorégraphiques

Lorsque le port de vêtements et sous-vêtements professionnels est contraint par l'exercice physique demandé et l'hygiène souhaitée, le coût en est pris en charge par la direction. Cette dernière assure le renouvellement et l'entretien, ou prend en charge le coût correspondant.

Pendant les répétitions et les représentations, si des chaussons (pointes, demi-pointes, etc.) sont utilisés, la direction soit fournira les chaussons, soit versera à chaque danseur une indemnité de chausson, dont le montant sera fixé lors de la NAO de branche.

Chaque artiste doit avoir à sa disposition un placard individuel sécurisé dans une loge. »

TITRE XVI

Des erreurs de référencement d'articles ont été repérées et sont corrigées de la manière suivante :

A l'article XVI.2.2 :

La phrase « Les dispositions relatives au dépassement de la durée des services de répétitions et représentation sont indiquées à l'article XIII.5.3 » est remplacée par « **Les dispositions relatives au dépassement de la durée des services de répétitions et représentation sont indiquées à l'article XVI.4.** »

La phrase « Les artistes ne peuvent être convoqués à des répétitions, enregistrements ou représentations tels que définis ci-après pour une durée cumulée qui dépasse 6 heures pour les temps 1, 2, 3 et 4 définis au paragraphe XIII.2.1 » ci-avant est remplacée par « **Les artistes ne peuvent être convoqués à des répétitions, enregistrements ou représentations tels que définis ci-après pour une**

durée cumulée qui dépasse 6 heures pour les temps 1, 2, 3 et 4 définis au paragraphe XVI.2.1 ci-avant. »

Le texte introductif de l'article XVI.3 est remplacé par :

Ces dispositions précisent les dispositions du titre VIII.

« Sont seuls concernés par ce titre les artistes lyriques en CDI et CDD salariés par les chœurs lyriques permanents à l'exception de l'article XVI.3.3 qui concerne tous les artistes lyriques des chœurs. »

A l'article XVI.5 :

La phrase « Le minimum du feu est fixé sur la base d'un minimum (cf. titre XIII du présent accord) » est remplacée par « **La rémunération du feu est fixé sur la base d'un minimum** ».

EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DU PRÉSENT ACCORD

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 ne sera applicable qu'à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et que les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Fait à Paris, le 24 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

PROFEDIM.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA FO ;

SNAPS CFE-CGC ;

SNSV FO.

ANNEXE

Artistes dramatiques et chorégraphiques (réf. : articles X.3.1 et X.3.2)

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	PÉRIODE DE CRÉATION MENSUALISÉE
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE DE RÉPÉTITION MENSUALISÉE
Année > 2012	
CDI et CDD > 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %, 2 ^e année – 15 %)	1 852,52
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %, 2 ^e année – 15 %)	1 955,44
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel en cas de fractionnement (*) (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %, 2 ^e année – 15 %)	2 161,27

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	RÉPÉTITIONS
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITIONS ET ACTIVITÉS CONNEXES
Année > 2012	
CDD < 1 mois, service répétition (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %, 2 ^e année – 15 %)	51,59

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	REPRÉSENTATIONS
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	REPRÉSENTATIONS
Année > 2012	
CDD < 1 mois, cachet forfaitaire jour (stagiaires 1 ^{re} année – 30 %, 2 ^e année – 15 %)	
– si 1 ou 2 cachets dans le mois	134,82
– si plus de 2 cachets dans le mois	117,32
(*) Pour les conditions du fractionnement, se reporter aux titres XIII et XIV.	

Artistes lyriques
(réf. : article X.3.4)

La partie du tableau intitulé « Artiste de chœur » concernant la rémunération mensualisée des CDI est modifiée comme suit :

(En euros.)

ARTISTE DE CHŒUR	AU 1 ^{ER} JANVIER 2013	AU 1 ^{ER} JANVIER 2014
Rémunération mensualisée, CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
– de la 1 ^{re} à la 3 ^e année	1 798,50	1 852,52
– de la 4 ^e à la 6 ^e année	1 843,40	1 898,83
– de la 7 ^e à la 9 ^e année	1 907,98	1 965,29
– de la 10 ^e à la 12 ^e année	1 974,76	2 034,08
– de la 13 ^e à la 15 ^e année	2 043,88	2 105,27
– de la 16 ^e à la 18 ^e année	2 105,20	2 168,43
– à partir de la 19 ^e année	3 % tous les 3 ans	3 % tous les 3 ans

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

AVENANT DU 12 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 28 JUIN 2011 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1251289M

IDCC : 1486

Entre :

Le SYNTEC ;

Le CICE,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du titre VIII, section 6, concernant la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sont modifiées comme suit.

Sont ajoutées au titre VIII, section 6, à la suite de l'alinéa 3, les dispositions suivantes :

« La contribution globale des entreprises de la branche pour la formation continue est répartie comme suit :

- plan de formation : 30 % à 70 % du montant de la contribution ;
- professionnalisation : 30 % à 70 % du montant de la contribution ;
- le total des deux dispositifs “plan de formation” et “professionnalisation” correspondant à 100 %.

Les taux de répartition sont fixés dans la note de politique de formation de la branche définie par la CPNE. »

Article 2

Modification des dispositions du titre II, section 1 sur les périodes de professionnalisation

L'article 2.3 « Publics concernés » de la section 1 dans ses dispositions sur la catégorie 2 est modifié comme suit :

« Catégorie 2

Salariés de moins de 40 ans dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, tel qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences et qui disposent d'une ancienneté d'au moins 6 mois dans l'entreprise. »

L'article 2.4 « Soutien du FAFIEC » est modifié, pour la 1^{re} ligne du tableau, comme suit :

Les critères d'éligibilité et les taux de prise en charge par le FAFIEC pour les publics visés à l'article 2.2.3 sont définis dans le tableau ci-dessous :

	CATÉGORIE 1	CATÉGORIE 2
Durée de la formation ⁽¹⁾	Un parcours de formation de 70 heures au minimum comprenant au moins un module de 35 heures et 1 200 heures maximum	
(1) Seules les périodes de professionnalisation d’une durée minimum de 120 heures visant une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle sont éligibles à la péréquation du FPSP.		

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 12 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

IDCC : 1486. – **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

AVENANT N° 5 DU 12 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 27 MARS 1997 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1251290M
IDCC : 1486

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 se sont réunis afin, notamment, d'étudier les conséquences sur le régime conventionnel de prévoyance de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

En effet, ladite loi prévoit en son article 18 un recul progressif de l'âge de départ à la retraite, à terme fixé à 62 ans (l'âge de la retraite à taux plein en cas de durée d'assurance non atteinte étant par voie de conséquence porté à 67 ans).

Cette mesure induit de fait un allongement de la durée de versement des prestations du régime conventionnel de prévoyance, d'une part, au titre de la garantie incapacité temporaire de travail-invalidité, d'autre part, au titre du maintien des garanties en cas de décès résultant de l'application de l'article 7.1 de la loi Evin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Les partenaires sociaux ont préalablement pris conseil auprès d'un expert indépendant, qui a procédé à un audit des comptes de résultats du régime conventionnel et de ses perspectives d'évolution.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux des cotisations

L'article 2.2 de l'avenant n° 1 du 25 janvier 1998 à l'accord du 27 mars 1997 est désormais libellé comme suit :

« Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord « Prévoyance » du 27 mars 1997, les entreprises adhérentes du régime de branche auprès des organismes désignés acquitteront une cotisation calculée comme suit :

- sur la tranche A : 0,74 % ;
- sur la tranche B : 1,13 % ;
- sur la tranche C : 1,13 %.

Les taux de cotisations seront maintenus pendant 3 ans par les institutions de prévoyance, et ce à compter du 1^{er} janvier 2013. »

Article 2

Impact de la réforme des retraites

L'article 2.4 « Clause de révision » de l'annexe à l'accord du 27 mars 1997 est supprimé. Il est remplacé par un article 2 libellé comme suit :

« 2.4. Impact de la réforme des retraites

Le taux de cotisation défini à l'article 2.2 du présent avenant inclut le financement de la charge pour le régime de prévoyance que représentent les conséquences du report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010), c'est-à-dire l'allongement correspondant de la période de couverture au titre :

- des garanties incapacité de travail et invalidité ;
- du maintien des garanties décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin).

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi susvisée, la constitution du provisionnement correspondant à cette charge nouvelle est échelonnée sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015, pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Dans le cas où le contrat de ces entreprises viendrait à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, remise en cause de la désignation des organismes assureurs ou de l'un d'eux, entreprise sortant du champ d'application de l'accord de prévoyance), avant l'expiration de la période transitoire susvisée, une indemnité de résiliation pourra être due. Cette indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur l'assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées, au titre des incapacités ou invalidités en cours à la date de résiliation.

Toutefois, cette indemnité ne sera pas exigible si l'organisme assureur ne poursuit pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat, une nouvelle convention ou un nouveau bulletin d'adhésion est souscrit en remplacement du précédent et prévoit la reprise intégrale, par le nouvel organisme assureur, des engagements relatifs au maintien de la garantie incapacité de travail - invalidité et de la garantie décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial ; dans ce cas, la contre-valeur des provisions effectivement constituées au titre du maintien de cette garantie sera transférée au nouvel organisme assureur.

A l'inverse, dans le cas d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective qui déciderait de rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci devra s'assurer auprès de l'assureur dont le contrat aura été résilié que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de reprise des engagements par les organismes désignés, l'entreprise devra procéder au paiement du solde restant à provisionner.

Les dispositions de l'article 26 de la loi susvisée relatives au provisionnement sont d'ordre public. »

Article 3

Date d'effet, dépôt et extension

Eu égard au caractère d'ordre public de la loi portant réforme des retraites et dans le souci d'une bonne gestion des comptes du régime conventionnel de prévoyance, les partenaires sociaux décident que les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 12 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

FSE CGT ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

**AVENANT N° 6 DU 12 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 27 MARS 1997 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1251291M

IDCC : 1486

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 se sont réunis afin de préciser les conséquences d'un éventuel changement d'assureur sur le régime mutualisé auprès des organismes désignés.

Article 1^{er}

*Modifications apportées à l'article 1^{er} de l'avenant n° 1
du 25 juin 1998 à l'accord de prévoyance*

Afin de tenir compte de la fusion intervenue entre l'URRPIMMEC et Médéric Prévoyance, la dénomination de l'organisme désigné mentionnée au premier alinéa de l'article 1^{er} de l'avenant n° 1 du 25 juin 1998 à l'accord du 27 mars 1997 est modifié comme suit :

Ancienne dénomination : « Médéric Prévoyance et l'URRPIMMEC (institutions de prévoyance du groupe Malakoff Médéric) ».

Nouvelle dénomination : « Malakoff Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric) ».

D'autre part, la phrase suivante est modifiée :

Ancienne rédaction : « 3. De même les entreprises en création disposent d'un délai de 6 mois pour satisfaire aux garanties prévues par l'accord "Prévoyance" du 27 mars 1997, et ce auprès de tout organisme de leur choix. »

Nouvelle rédaction : « 3. De même les entreprises en création disposent d'un délai de 3 mois pour satisfaire aux garanties prévues par l'accord "Prévoyance" du 27 mars 1997, et ce auprès de tout organisme de leur choix. »

Article 2

Organisation du régime de prévoyance de branche

L'avenant n° 1 du 25 juin 1998 à l'accord du 27 mars 1997 est modifié comme suit :

- suppression de l'article 2.4 « Clause de révision ;
- création d'un article 3 « Organisation du régime de prévoyance de branche ».

2.1. Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux organismes assureurs désignés à l'article 1^{er} du présent avenant à l'accord du 27 mars 1997.

Une convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux signataires de l'accord de prévoyance et les organismes assureurs formalise les engagements des parties pour l'assurance et la gestion du régime de prévoyance de la branche.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet de la désignation ou de son renouvellement, 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.

En cas de désignation d'un nouvel organisme assureur, toutes les entreprises ayant adhéré au régime de prévoyance de branche rejoindront le nouvel organisme assureur désigné. Les organismes assureurs précédemment désignés organiseront le transfert du régime de branche auprès du nouvel assureur. Cette opération se réalisera sans frais pour les entreprises et les bénéficiaires du régime.

2.2. Conséquences de la dénonciation ou du non-renouvellement sur les sinistres en cours

En cas de dénonciation ou du non-renouvellement de la désignation, les dispositions suivantes s'appliquent (art. 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :

- la garantie incapacité temporaire de travail-invalidité est maintenue aux assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;
- ces assurés bénéficient du maintien des garanties décès pendant la période d'incapacité temporaire ou d'invalidité ouvrant droit auxdites prestations du régime de prévoyance ; le salaire de référence est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;
- les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes d'éducation) continuent d'être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

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

L'ensemble des dispositions qui précèdent s'applique également dans le cas d'une entreprise adhérente qui cesserait de relever du champ d'application de l'accord de prévoyance, cet événement entraînant la résiliation de son adhésion au régime de branche ; les modalités d'organisation des revalorisations futures seront alors de son ressort.

Article 3

Date d'effet, dépôt et extension

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 12 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CICF.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO ;

FSE CGT ;

F3C CFDT.

Brochure n° 3008

Convention collective nationale

IDCC : 733. – DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES

AVENANT N° 72 DU 19 JUIN 2012
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 25 « MALADIE »

NOR : ASET1251281M

IDCC : 733

Entre :

La FDCF,

D'une part, et

La CGT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO ;

La FS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les paragraphes 6 et suivants de l'article 25 du titre XV « Maladie » des dispositions générales de la convention collective nationale des détaillants de chaussures est modifié comme suit :

« A compter du 7^e jour d'absence pour cause de maladie ou dès le 1^{er} jour en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, les salariés ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise (l'ancienneté s'apprécie au 1^{er} jour d'absence) bénéficieront, lorsqu'ils perçoivent des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de cette maladie, d'une indemnité complémentaire calculée en pourcentage du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué de travailler, de laquelle est déduite l'allocation que le salarié perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance.

Le montant et la durée de versement de cette indemnité complémentaire sont définis comme suit :

Indemnisation de la maladie

ANCIENNETÉ	DURÉE ET MONTANT (exprimé en pourcentage du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué de travailler)
De 1 à 3 ans	30 jours à 90 % + 30 jours à 66,66 %
De 3 à 5 ans	60 jours à 90 %
De 5 à 6 ans	60 jours à 100 %
De 6 à 10 ans	60 jours à 100 % + 30 jours à 66,66 %
De 10 à 11 ans	60 jours à 100 % + 30 jours à 75 %
De 11 à 16 ans	60 jours à 100 % + 30 jours à 75 % + 15 jours à 66,66 %
De 16 à 21 ans	90 jours à 100 % + 30 jours à 66,66 %
De 21 à 26 ans	90 jours à 100 % + 60 jours à 66,66 %
De 26 à 31 ans	90 jours à 100 % + 75 jours à 66,66 %
Après 31 ans	90 jours à 100 % + 90 jours à 66,66 %

Pour bénéficier de cette indemnité, le salarié devra respecter les dispositions suivantes :

- justifier dans les 48 heures de son incapacité résultant de la maladie ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné sur le territoire français ou dans un Etat membre de la Communauté européenne ou dans l'un des Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Les indemnités ne pourront toutefois (prestations de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance comprises) excéder le salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année (décomptée à partir du jour anniversaire de l'entrée dans l'entreprise) les indemnités ne pourront être versées au cours de cette année pendant une période supérieure à celle fixée par le barème ci-dessus.

Pour une même interruption de travail, le versement de ces indemnités sera également limité aux périodes fixées par le barème. »

Article 2

Le présent avenant sera déposé par les parties auprès du ministère compétant en vue d'obtenir son extension.

Fait à Paris, le 19 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE
(Détailants et détaillants-fabricants)**

AVENANT N° 3 *BIS* DU 23 MAI 2012
À L'AVENANT N° 15 DU 3 SEPTEMBRE 2008
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1251283M
IDCC : 1286

PRÉAMBULE

Cet avenant modifie le tableau du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » prévu à l'article 2 de l'avenant n° 3.

Le présent avenant a pour effet de modifier partiellement et compléter, à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 3, l'avenant n° 15 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Article 1^{er}

Modification du tableau à l'annexe de l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé (tableau des garanties)

« Sont couverts selon les conditions du régime conventionnel tous les actes et frais de soins ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Pendant la période de garantie, les exclusions et les limitations de garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

POSTES	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Frais de séjour, salle d'opération	200 % BR
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires	235 % BR
Chambre particulière (y compris maternité) ⁽¹⁾	45 € par jour limité à 20 jours par an
Forfait hospitalier engagé	100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur

POSTES	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
Frais d'accompagnement (enfant à charge < 16 ans sur présentation d'un justificatif)	25 € par jour limité à 20 jours par année civile
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % BR
Actes médicaux	
Généralistes	150 % BR
Spécialistes	150 % BR
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques (ATM)	150 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR
Analyses	100 % BR
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	100 % TFR
Dentaire	
Soins dentaires	100 % BR
Inlay simple, onlay	270 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	320 % BR
Inlay core et inlay à clavettes	220 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	250 % BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	300 % BR
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	200 % BR
Actes dentaires hors nomenclature	
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile et par bénéficiaire
Implants dentaires	Crédit de 200 € par année civile et par bénéficiaire
Prothèses non dentaires (acceptée par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	RSS + crédit de 400 € par année civile et par bénéficiaire
Orthopédie et autres prothèses	
Optique	
Monture + verres	Limité à un équipement par an et par bénéficiaire
Monture	RSS + 100 €
Verres unifocaux simples ⁽¹⁾	RSS + 50 € par verre
Verres unifocaux complexes ⁽²⁾	RSS + 81 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs simples ⁽³⁾	RSS + 81 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs complexes ⁽⁴⁾	RSS + 120 € par verre

POSTES	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + crédit de 220 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 220 € par année civile et par bénéficiaire
Actes hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie. Intervention de praticiens inscrits auprès d'une association agrée	Prise en charge de 50 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par année civile
Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents)	
Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le 14 ^e anniversaire	100 % BR
Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum (SC12)	100 % BR
Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans	100 % BR
Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).	
Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : – audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) – audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) – audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) – audiométrie tonale et vocale (CDQP012) – audiométrie tonale et vocale tympanométrie (CDQP002)	100 % BR
L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance ma- ladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans	100 % BR
Les vaccinations suivantes, seules ou combinées : – de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge – de la coqueluche avant 14 ans – de l'hépatite B avant 14 ans – du BCG avant 6 ans – de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vacci- nées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant	100 % BR

POSTES	PRESTATIONS (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)
– de l' <i>Haemophilus influenzae</i> B, vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	
<p>Les postes exprimés en crédit annuel s'entendent par année civile. BR : base de remboursement ; TFR : tarif forfaitaire de responsabilité ; RSS : remboursement sécurité sociale. Détail poste optique : (1) Verres unifocaux simples : LPP 22 61874 – 22 42457 – 22 00393 – 22 70413 – 22 03240 – 2287916 – 22 59966 – 22 26412 (2) Verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 – 22 87441 – 22 43304 – 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 – 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 – 22 68385 – 22 45036 – 22 06800 – 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 – 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 – 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 – 22 52668 – 22 88519 – 22 99523. (3) Verres multifocaux simples : LPP 22 59245 – 22 64045 – 22 40671 – 22 82221 – 22 90396 – 22 91183 – 22 27038 – 22 99180. (4) Verres multifocaux complexes : LPP 22 38792 – 22 02452 – 22 34239 – 22 59660 – 22 45384 – 22 95198 – 22 02239 – 22 52042.</p>	

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} octobre 2011.

Article 3

Dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 23 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNDC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3254

Convention collective nationale
IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES
DE PROTHÈSES DENTAIRES

ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2012
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

NOR : ASET1251288M
IDCC : 993

Entre :
L'UNPPD,
D'une part, et
La FNISPAD ;
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'annexe III « Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèses dentaires, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 14 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE III

Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage

Pour les candidats préparant un baccalauréat professionnel de prothèse dentaire en 3 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

Bac pro

(En pourcentage du Smic.)

	AVANT 18 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	25	41	53 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
2 ^e année	37	49	61 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
3 ^e année	53	65	78 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Pour les candidats préparant un BTS de prothèse dentaire en 2 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

BTS prothésiste dentaire

(En pourcentage du Smic.)

	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	65	78 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
2 ^e année	80	93 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Pour les candidats à une formation par alternance préparant le BTM en 3 années la rémunération ne peut être inférieure à :

BTM

(En pourcentage du Smic.)

	AVANT 18 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	37	49	61 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
2 ^e année	53	65	78 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »
3 ^e année	61	80	93 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Pour les candidats titulaires du baccalauréat professionnel en prothèse dentaire préparant le BTM en 1 an, la rémunération ne peut être inférieure à :

BTM

(En pourcentage du Smic.)

	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
En 1 an	80	93 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Pour les candidats préparant BTMS ou BMS prothésiste dentaire, la rémunération ne peut être inférieure à :

BTMS BMS prothésiste dentaire

(En pourcentage du Smic.)

	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} et 2 ^e année	80	93 ou si plus favorable de l'échelon « prothésiste dentaire P1 »

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2012-2 DU 11 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2012

NOR : ASET1251285M
IDCC : 1536

Entre :

La FNB,

D'une part, et

La CFTC ;

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la grille applicable depuis le 1^{er} avril 2012, signée le 13 mars 2012, ayant été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1^{er} juillet 2012 sur l'échelon 1 et l'échelon 2 du niveau I.

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. annexe), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Il est applicable à compter du 1^{er} septembre 2012 en cas de retour au 15 septembre 2012 de l'ensemble des signatures des syndicats qui sont signataires de l'accord. A défaut, l'accord sera applicable au 1^{er} octobre 2012.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs dans les entreprises en application de l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 3

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du

travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaire minima à compter du 1^{er} septembre 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I	1	1 427
	2	1 440
	3	1 467
II	1	1 471
	2	1 503
	3	1 546
CQP	1	1 551
III	2	1 585
	3	1 628
CQP		1 653
IV	1	1 658
	2	1 723
	3	1 825
CQP		1 880
V	1	2 056
	2	2 301
	3	2 484
VI	1	2 937
	2	3 151
	3	3 554

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

AVENANT N° 1 DU 18 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 27 JANVIER 2010 RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE

NOR : ASET1251282M
IDCC : 1760

Afin de prendre en compte les dernières modifications issues de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et de ses décrets d'application, et de permettre le meilleur déploiement possible des dispositifs proposés au niveau de la branche, les parties signataires conviennent de modifier l'accord du 27 janvier 2010 relatif à l'épargne salariale, comme indiqué ci-après.

Modifications du chapitre I^{er} sur les dispositions communes.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1.7 « Versements sur les plans (PEI, PERCOI) ».

1.1. Au 1.7.1, il est créé un 10^e point :

« En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, versements sur le PERCOI des sommes correspondant à des jours de repos non pris, dans la limite de 5 jours par an. Le congé annuel ne peut être affecté au PERCO que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. »

Après ce 10^e point, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'épargnant ne demande pas le versement de tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation dans les conditions prévues à l'article L. 3324-10 du code du travail ou qu'il ne décide pas de les affecter dans un des dispositifs prévus par l'article L. 3323-2 du code du travail, le PERCOI (lorsque l'entreprise a adhéré au dispositif) est alimenté, par défaut, par le versement de la moitié de sa quote-part de réserve spéciale de participation calculée selon la formule de droit commun et, éventuellement, de la moitié du montant de la réserve spéciale de participation, pour sa partie excédant la réserve de droit commun, dans les conditions prévues par l'accord de participation. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

1.2. Au 1.7.2, la 1^{re} phrase du 1^{er} alinéa est modifiée ainsi :

« Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement versé et les sommes issues de jours de congés non pris, si l'entreprise ne dispose pas de CET) effectués annuellement par chaque bénéficiaire dans l'ensemble des plans d'épargne salariale qui lui sont proposés ne pourra excéder 25 % de : ».

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 2

Modification de l'article 1.8 « Affectation des sommes collectées ».

La rédaction du 3^e alinéa « En particulier, lorsque le salarié n'a pas demandé le versement immédiat des sommes provenant de la participation... » est modifiée comme suit :

« En particulier, lorsque le salarié n'a pas demandé le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation dans les conditions prévues à l'article L. 3324-10 du code du travail ou qu'il n'a pas décidé de les affecter dans l'un des dispositifs prévus par l'article L. 3323-2 du même code, sa quote-part de réserve spéciale de participation est affectée pour moitié sur le PERCOI (lorsque l'entreprise a adhéré au dispositif) et est investie sur le fonds le plus sécuritaire : "Macif court terme ES", et pour moitié dans les conditions prévues par l'accord de participation en vigueur dans l'entreprise. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 3

Modification de l'article 1.9 « Gestion des dispositifs d'épargne salariale : participation, intéressement, plan d'épargne interentreprises (PEI), plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) ».

3.1. Au 1^{er} alinéa, l'adresse du siège social de MACIF gestion est modifiée et remplacée par « 1, rue Vernier, 75017 Paris ».

3.2. Suite au changement de dénomination sociale de CREELIA, le 2^e alinéa est modifié comme suit :

« La tenue des comptes des avoirs des bénéficiaires et la conservation de parts des porteurs de parts sont confiées à :

Amundi tenue de comptes (société en nom collectif au capital de 24 000 000 €, dont le siège social est 90, boulevard Pasteur, 75015 Paris) immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris sous le numéro B 433 221 074 agréée en qualité d'établissement de crédit et habilitée en qualité de teneur de compte conservateur. »

Le mot « CREELIA » est remplacé partout par « Amundi tenue de comptes ».

3.3. Le dernier alinéa est modifié comme suit :

« Dans le cadre du PERCOI, l'assureur chargé d'assurer les rentes est :

MUTAVIE SE (société anonyme européenne à directoire et conseil de surveillance, entreprise régie par le code des assurances dont le siège social se situe 9, rue des Iris-Bessines, 79088 Niort Cedex 9). »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Modifications du chapitre II « Accord de participation ».

Article 4

Modification de l'article 2.1 « Champ d'application de l'accord ».

Au dernier alinéa, le mot « DDTE » est remplacé par « DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi) ».

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 5

Modification de l'article 2.4 « Information des bénéficiaires »

Le 2^e alinéa de l'article 2.4 est modifié comme suit :

« En outre, tous les salariés susceptibles de bénéficier de la participation, y compris ceux qui ont quitté l'entreprise avant la conclusion de l'accord ou avant le calcul ou la répartition des sommes leur revenant, reçoivent, lors de chaque répartition, une fiche distincte du bulletin de salaire indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant dont il peut en tout ou partie demander le paiement immédiat ;
- la retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
- l'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif de la moitié des sommes attribuées au titre de la participation en cas de silence du bénéficiaire, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation. ».

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 6

Modification de l'article 2.5 « Collecte et affectation des sommes ».

Le 5^e alinéa est modifié et rédigé comme suit :

« Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation dans les conditions prévues à l'article L. 3324-10 du code du travail ou qu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation est affectée :

- pour moitié, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (ou dans le PERCOI) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise s'il en existe un ;
- et pour moitié dans le plan d'épargne d'entreprise (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou un PERCOI, l'intégralité de la quote-part de réserve spéciale de participation est affectée dans le plan d'épargne d'entreprise (plan d'épargne d'entreprise, plan d'épargne interentreprises, plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Les sommes ainsi affectées sont bloquées jusqu'à la date propre à chaque type de plan telle qu'indiquée ci-dessus. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Modifications du chapitre V « Règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprise (PERCOI) ».

Article 7

Modification de l'article V.4 « Versement au PERCOI ».

Le 3^e alinéa du paragraphe « Abondement de l'entreprise » de l'article V.4 est complété comme suit :

« Les jours de congés non pris investis dans le PERCOI sont assimilés à des versements volontaires et bénéficient le cas échéant de l'abondement prévu pour ce type de versement. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 8

Modification de l'article 5.5 « Affectation des sommes versées ».

Le paragraphe sur la gestion pilotée est modifié comme suit :

« La gestion pilotée

En gestion pilotée, toutes les sommes versées seront automatiquement investies dans les FCPE mentionnés ci-dessus et selon une grille déterminée figurant en annexe I, qui doit être remise par l'entreprise aux bénéficiaires. Le choix d'investissement est déterminé en fonction du nombre d'années restant à courir entre l'âge du bénéficiaire lors de ses versements et l'âge théorique de départ en retraite.

L'épargne déjà investie est désensibilisée progressivement pour être investie, selon la grille, dans un fonds présentant un profil d'investissement à faible risque jusqu'au moment du départ en retraite.

Tous les 6 mois, le teneur de compte conservateur de parts procédera aux arbitrages nécessaires pour être en conformité avec la répartition indiquée dans ladite grille.

Choix et changement de mode de gestion

Le bénéficiaire peut à tout moment changer de mode de gestion sur simple demande écrite auprès du teneur de compte conservateur de parts. Dans ce cas, des arbitrages préalables devront éventuellement être réalisés par le salarié pour passer de la gestion libre à la gestion pilotée. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 9

Modification de l'article 5.9 « Délai d'indisponibilité et modalité de versement ».

Les alinéas 4 et 5 sont remplacés par les alinéas suivants :

« Chaque épargnant exprimera son choix 1 mois avant la date de déblocage des sommes selon les modalités suivantes : l'épargnant doit adresser au teneur de compte conservateur de part une demande de déblocage de ses avoirs, en fournissant à l'appui de sa demande les justificatifs attestant de son départ à la retraite. Dans le même courrier, l'épargnant indique s'il souhaite que ses avoirs soient liquidés sous forme de capital ou de rente viagère à titre onéreux. Dans ce dernier cas, la rente est servie par MUTAVIE SE.

A défaut d'option, la délivrance s'effectue sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux servie par MUTAVIE SE. »

Les autres dispositions de cet article ne sont pas modifiées.

Article 10

Dispositions finales

Les autres dispositions de l'accord du 27 janvier 2010 demeurent inchangées et continuent de s'appliquer dans leur rédaction initiale.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Il sera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Le présent avenant est prévu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 18 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNMJ.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3170

Convention collective nationale

**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES**

**AVENANT N° 96 DU 27 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1251287M

IDCC : 538

Entre :

Le SAMERA,

D'une part, et

La FNPD CGT ;

La FEETS FO ;

La FGT CFTC ;

L'USPDA CGT ;

Le SNATT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires garantis

Les taux horaires des grilles de salaires sont revalorisés de 2,10 % à la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Dans le cas où la valeur du Smic au cours de l'année 2013 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (annexes I et II) ou du coefficient 123 (annexe III), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 1.1

Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

Les grilles de salaires « Ouvriers » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe I du présent avenant pour la revalorisation à la date d'application de l'avenant.

Article 1.2

Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP »
(annexe II, art. 12)

Les grilles de salaires « Ouvriers – RATP » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe II du présent avenant pour la revalorisation à la date d'application de l'avenant.

Article 1.3

Salaires garantis « Employés de chantier »
(annexe III, art. 12)

Les grilles de salaires « Employés » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe III du présent avenant pour la revalorisation à la date d'application de l'avenant.

Article 1.4

Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise »
(annexe IV, art. 15)

Les grilles de salaires « Cadres et AM » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe IV du présent avenant pour la revalorisation à la date d'application de l'avenant.

Article 2

Indemnité pour travail de nuit
(annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

La valeur horaire de l'indemnité pour travail de nuit sera fixée à 1,15 € à la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Article 3

Indemnité de panier
(annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)

Le taux de l'indemnité de panier par journée de travail est fixé à 1,60 € à la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Article 4

Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers »
(annexe I, art. 18)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

Prime de salissure et de décrassage

(En euros par heure.)

CATÉGORIE	
1	0,30
2	0,27
3	0,26

Le taux horaire de la prime supplémentaire de salissure allouée aux nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails est fixé, à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »), à 0,17 €.

Article 5

Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 18)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

Prime de salissure et de décrassage

(En euros par heure.)

CATÉGORIE	
1	0,38
2	0,29
3	0,19

Article 6

Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)

Le taux horaire de la prime d'enrayage est fixé, à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »), à 0,88 €.

Article 7

Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)

Le taux horaire de la prime de manutention de pièces lourdes est fixé, à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »), à 0,22 €.

Article 8

Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)

Les taux mensuels et journaliers de la « prime partielle de vêtements de travail » sont fixés à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

Prime partielle de vêtements de travail

(En euros par heure.)

TAUX	
Journaliers	0,54
Mensuels	13,15

Les taux mensuels et journaliers de la « prime de vêtements de travail » sont fixés à compter de la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

Prime de vêtements de travail

(En euros par heure.)

TAUX	
Journaliers	0,70
Mensuels	17,38

Article 9

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant, si cette publication intervient avant le 20 du mois précédent.

Article 10

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 27 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.1 de l'avenant n° 96 du 27 septembre 2012, la grille des salaires « Ouvriers » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2012
Ouvrier	< 3 ans	156	9,47
	≥ 3 et < 6 ans	157	9,49
	≥ 6 et < 9 ans	158	9,50
	≥ 9 et < 12 ans	159	9,52
	≥ 12 et < 15 ans	160	9,53
	≥ 15 ans	161	9,56
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,56
	≥ 1 et < 2 ans	162	9,58
	≥ 2 et < 3 ans	163	9,60
	≥ 3 et < 5 ans	164	9,62
	≥ 5 et < 7 ans	165	9,64
	≥ 7 et < 9 ans	166	9,67
	≥ 9 et < 11 ans	167	9,69
	≥ 11 et < 12 ans	168	9,71
	≥ 12 et < 13 ans	169	9,73
	≥ 13 et < 18 ans	170	9,76
	≥ 18 ans	171	9,78
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	9,78
	≥ 1 et < 2 ans	172	9,79
	≥ 2 et < 3 ans	173	9,81
	≥ 3 et < 5 ans	174	9,83
	≥ 5 et < 7 ans	175	9,86
	≥ 7 et < 9 ans	176	9,89
	≥ 9 et < 11 ans	177	9,91
	≥ 11 et < 12 ans	178	9,93
	≥ 12 et < 13 ans	179	9,97
	≥ 13 et < 18 ans	180	9,99
	≥ 18 ans	181	10,01

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2012
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,01
	≥ 1 et < 2 ans	182	10,02
	≥ 2 et < 3 ans	183	10,05
	≥ 3 et < 5 ans	184	10,08
	≥ 5 et < 7 ans	185	10,10
	≥ 7 et < 9 ans	186	10,14
	≥ 9 et < 11 ans	187	10,16
	≥ 11 et < 12 ans	188	10,19
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,21
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,24
	≥ 18 ans	191	10,27

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2012
Ouvrier	< 1 an	156	9,47
	≥ 1 et < 2 ans	157	9,49
	≥ 2 et < 3 ans	158	9,50
	≥ 3 et < 5 ans	159	9,52
	≥ 5 et < 7 ans	160	9,53
	≥ 7 et < 9 ans	161	9,56
	≥ 9 et < 11 ans	162	9,58
	≥ 11 et < 12 ans	163	9,60
	≥ 12 et < 13 ans	164	9,62
	≥ 13 et < 18 ans	165	9,64
	≥ 18 ans	166	9,67
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,67
	≥ 1 et < 2 ans	167	9,69
	≥ 2 et < 3 ans	168	9,71
	≥ 3 et < 5 ans	169	9,73
	≥ 5 et < 7 ans	170	9,76
	≥ 7 et < 9 ans	171	9,78
	≥ 9 et < 11 ans	172	9,79
	≥ 11 et < 12 ans	173	9,81
	≥ 12 et < 13 ans	174	9,83
	≥ 13 et < 18 ans	175	9,86
	≥ 18 ans	176	9,89

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2012
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,89
	≥ 1 et < 2 ans	177	9,91
	≥ 2 et < 3 ans	178	9,93
	≥ 3 et < 5 ans	179	9,97
	≥ 5 et < 7 ans	180	9,99
	≥ 7 et < 9 ans	181	10,01
	≥ 9 et < 11 ans	182	10,02
	≥ 11 et < 12 ans	183	10,05
	≥ 12 et < 13 ans	184	10,08
	≥ 13 et < 18 ans	185	10,10
	≥ 18 ans	186	10,14
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,14
	≥ 1 et < 2 ans	187	10,16
	≥ 2 et < 3 ans	188	10,19
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,21
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,24
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,27
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,30
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,33
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,35
	≥ 13 et < 18 ans	195	10,38
	≥ 18 ans	196	10,40

ANNEXE II

Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.2 de l'avenant n° 96 du 27 septembre 2012, la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2012
Ouvrier	< 3 ans	156	9,47
	≥ 3 et < 6 ans	157	9,49
	≥ 6 et < 9 ans	158	9,50
	≥ 9 et < 12 ans	159	9,52
	≥ 12 et < 15 ans	160	9,53
	≥ 15 ans	161	9,56
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	9,56
	≥ 1 et < 2 ans	162	9,58
	≥ 2 et < 3 ans	163	9,60
	≥ 3 et < 5 ans	164	9,62
	≥ 5 et < 7 ans	165	9,64
	≥ 7 et < 9 ans	166	9,67
	≥ 9 et < 11 ans	167	9,69
	≥ 11 et < 12 ans	168	9,71
	≥ 12 et < 13 ans	169	9,73
	≥ 13 et < 18 ans	170	9,76
Ouvrier qualifié	≥ 18 ans	171	9,78
	< 1 an	171	9,78
	≥ 1 et < 2 ans	172	9,79
	≥ 2 et < 3 ans	173	9,81
	≥ 3 et < 5 ans	174	9,83
	≥ 5 et < 7 ans	175	9,86
	≥ 7 et < 9 ans	176	9,89
	≥ 9 et < 11 ans	177	9,91
	≥ 11 et < 12 ans	178	9,93
	≥ 12 et < 13 ans	179	9,97

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2012
	≥ 13 et < 18 ans	180	9,99
	≥ 18 ans	181	10,01
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,01
	≥ 1 et < 2 ans	182	10,02
	≥ 2 et < 3 ans	183	10,05
	≥ 3 et < 5 ans	184	10,08
	≥ 5 et < 7 ans	185	10,10
	≥ 7 et < 9 ans	186	10,14
	≥ 9 et < 11 ans	187	10,16
	≥ 11 et < 12 ans	188	10,19
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,21
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,24
	≥ 18 ans	191	10,27

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2012
Ouvrier	< 1 an	156	9,47
	≥ 1 et < 2 ans	157	9,49
	≥ 2 et < 3 ans	158	9,50
	≥ 3 et < 5 ans	159	9,52
	≥ 5 et < 7 ans	160	9,53
	≥ 7 et < 9 ans	161	9,56
	≥ 9 et < 11 ans	162	9,58
	≥ 11 et < 12 ans	163	9,60
	≥ 12 et < 13 ans	164	9,62
	≥ 13 et < 18 ans	165	9,64
	≥ 18 ans	166	9,67
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	9,67
	≥ 1 et < 2 ans	167	9,69
	≥ 2 et < 3 ans	168	9,71
	≥ 3 et < 5 ans	169	9,73
	≥ 5 et < 7 ans	170	9,76
	≥ 7 et < 9 ans	171	9,78
	≥ 9 et < 11 ans	172	9,79
	≥ 11 et < 12 ans	173	9,81
	≥ 12 et < 13 ans	174	9,83
	≥ 13 et < 18 ans	175	9,86

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2012
	≥ 18 ans	176	9,89
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	9,89
	≥ 1 et < 2 ans	177	9,91
	≥ 2 et < 3 ans	178	9,93
	≥ 3 et < 5 ans	179	9,97
	≥ 5 et < 7 ans	180	9,99
	≥ 7 et < 9 ans	181	10,01
	≥ 9 et < 11 ans	182	10,02
	≥ 11 et < 12 ans	183	10,05
	≥ 12 et < 13 ans	184	10,08
	≥ 13 et < 18 ans	185	10,10
	≥ 18 ans	186	10,14
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,14
	≥ 1 et < 2 ans	187	10,16
	≥ 2 et < 3 ans	188	10,19
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,21
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,24
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,27
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,30
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,33
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,35
	≥ 13 et < 18 ans	195	10,38
	≥ 18 ans	196	10,40

ANNEXE III

Salaires garantis « Employés de chantiers » (annexe III, art. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.3 de l'avenant n° 96 du 27 octobre 2012, la grille des salaires « Employés de chantiers » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Employés

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	123	1 435,37
II	134	1 460,76
III	144	1 483,84
IV	154	1 506,93
V	165	1 532,32
VI	181	1 569,26
VII	197	1 605,03

ANNEXE IV

Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise » (annexe IV, art. 15)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.4 de l'avenant n° 96 du 27 septembre 2012 la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est, à la date d'application de l'avenant, la suivante :

Cadres et agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
Contremaître			
De 0 à 6 mois		191	1 681,70
De 6 mois à 1 an		201,5	1 756,26
De 1 à 3 ans	3	201,5	1 808,95
De 3 à 6 ans	6	201,5	1 861,64
De 6 à 9 ans	9	201,5	1 914,32
De 9 à 12 ans	12	201,5	1 967,02
De 12 à 15 ans	15	201,5	2 019,71
Plus de 15 ans	18	201,5	2 072,39
Chef de bordée			
De 6 mois à 1 an	0	221	1 894,73
De 1 à 3 ans	3	221	1 951,57
De 3 à 6 ans	6	221	2 008,41
De 6 à 9 ans	9	221	2 065,25
De 9 à 12 ans	12	221	2 122,09
De 12 à 15 ans	15	221	2 178,94
Plus de 15 ans	18	221	2 235,78
Chef de chantier			
De 6 mois à 1 an		247	2 079,34
De 1 à 3 ans	3	247	2 141,71
De 3 à 6 ans	6	247	2 204,10
De 6 à 9 ans	9	247	2 266,48
De 9 à 12 ans	12	247	2 328,86
De 12 à 15 ans	15	247	2 391,24
Plus de 15 ans	18	247	2 453,61

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en %)	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
Chef de service			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 331,41
De 1 à 3 ans	3	282,5	2 401,35
De 3 à 6 ans	6	282,5	2 471,30
De 6 à 9 ans	9	282,5	2 541,24
De 9 à 12 ans	12	282,5	2 611,17
De 12 à 15 ans	15	282,5	2 681,12
Plus de 15 ans	18	282,5	2 751,06

Brochure n° 3382

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

AVENANT DU 18 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 24 AVRIL 2012 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1251284M
IDCC : 3053

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à l'accord du 24 avril 2012 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 1^{er}

Rémunérations effectives minimales annuelles

L'article 3 de l'accord du 24 avril 2012 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques est ainsi rédigé :

« Prenant en compte l'évolution du Smic au cours de l'année 2012, les parties signataires sont convenues d'apporter des modifications aux montants des garanties des rémunérations effectives minimales annuelles applicables à compter de l'année 2012. Ces modifications font l'objet du tableau du présent accord. »

Article 2

Autres dispositions

Les autres dispositions de l'accord du 24 avril 2012 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques sont inchangées.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent avenant, conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Vesoul, le 18 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM de Haute-Saône.

Syndicats de salariés :

CFDT Franche-Comté ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE

Barème de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles pour l'année 2012 (hors prime de vacances conventionnelle)

Base horaire : 35 heures normales par semaine

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION (accord 29 juillet 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			RÉMUNÉRATION ANNUELLE
16	V	3	395	29 041
15		3	365	26 303
14		2	335	23 719
13		1	305	21 050
12	IV	3	285	19 400
11		2	270	18 550
10		1	255	17 840
9	III	3	240	17 550
8		2	225	17 203
7		1	215	17 130
6	II	3	190	17 082
5		2	180	17 052
4		1	170	17 025
3	I	3	155	16 991
2		2	145	16 954
1		1	140	16 945

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

AVENANT DU 4 OCTOBRE 2011
À L'ACCORD DU 16 AVRIL 2011
RELATIF À LA CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ
NOR : ASET1251286M
IDCC : 3017

PRÉAMBULE

Le présent avenant, établi en application de l'article 1^{er} de l'accord du 16 avril 2011 de cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires, précise les conditions d'application de ce dispositif aux ports de pêche, à l'exception des entreprises et établissements exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, qui emploient des dockers professionnels et sont organisées sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, qui relèvent directement des dispositions de l'accord du 16 avril 2011.

Article unique

Liste des métiers pénibles dans le secteur de la pêche

La liste des métiers pénibles dans le secteur de la pêche, comportant les critères à satisfaire, figure en annexe au présent avenant.

En cas de difficultés d'interprétation locale, la commission paritaire de conciliation et d'interprétation prévue par l'article 11 de la convention collective nationale unifiée sera chargée de régler la difficulté.

Fait à Paris, le 4 octobre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIM ;
UPF.

Syndicats de salariés :

FNPD CGT ;
FEETS FO ;
FGTE CFDT ports et docks ;
CFE-CGC ;
CFTC.

ANNEXE

LISTE DES MÉTIERS PÉNIBLES DU SECTEUR DE LA PÊCHE

Compte tenu de la diversité des situations existant d'un port à l'autre et des polyvalences de tâches exercées, les métiers reconnus comme pénibles combinent dans la grande majorité des cas les deux critères suivants :

- le métier relève de l'exploitation ;
- le métier s'exerce avec la contrainte d'horaires décalés, c'est-à-dire irréguliers par rapport à des horaires postés en raison des obligations de traitement des navires, avec des travaux de nuit fréquents.

Liste des postes d'affectation et des tâches pouvant être considérés comme pénibles dès lors qu'ils remplissent le critère des horaires irréguliers et/ou de nuit ⁽¹⁾, à l'exception des métiers précédés d'un astérisque, qui peuvent être considérés comme pénibles au titre d'autres critères mentionnés à l'article 1^{er} de l'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif de prise en compte de la pénibilité, annexé à la convention collective nationale unifiée :

1. Exploitation navire :

- chef d'assèchement navire (exclusivement si la personne exerce des fonctions de manutention et/ou de conduite d'engins d'assèchement) ;
- (*) agent manutentionnaire d'assèchement navire ;
- conducteur d'engins d'assèchement.

2. Exploitation quai et halle à marée :

- (*) agent d'exploitation et d'entretien (réception des navires, contrôle des produits présentés à la vente et pointage) ;
- (*) agent d'exploitation et d'entretien (centre de lavage des contenants) ;
- (*) manutentionnaires et caristes (débarque, tri, livraison et ramassage de caisses, allotissement) ;
- opérateur de vente en halle à marée ;
- agent de maîtrise.

3. Maintenance :

- ouvrier de maintenance et maîtrise.

NB. – Les entreprises ou établissements organisés sous forme d'entreprises dédiées à la manutention, exerçant leur activité dans le secteur de la pêche, appliqueront directement le dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité annexé à la convention collective nationale unifiée (accord du 15 avril 2011, annexe III).

(1) Pour faciliter l'identification des métiers listés, les appellations figurant dans la liste ci-dessus ont été reprises pour partie de la grille de classement des fonctions des personnels des ports de pêche annexée à la convention collective « verte ». Elles peuvent donner lieu à des dénominations locales différentes.

Accord interprofessionnel régional

**SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ
(Corse)**

AVENANT DU 26 JUILLET 2012
PROROGÉANT L'ACCORD DU 30 JUILLET 2009
RELATIF À L'APPLICATION DE L'INDEMNITÉ DE TRAJET EN CORSE

NOR : ASET1251293M

PRÉAMBULE

Dans le cadre du dialogue social régional, les organisations patronales et syndicales se sont réunies et ont acté de leur volonté commune de renouveler l'accord ITRC (indemnité de transport régional Corse), signé le 30 juillet 2009 pour une période de 3 ans.

Afin d'éviter toutes difficultés d'application et d'éventuelles interruption au détriment des salariés, il a été convenu de renouveler avant le 31 juillet 2012 en l'état l'accord initial.

Article 1^{er}

Durée de l'accord

(Annule et remplace l'article 7 de l'accord du 30 juillet 2009)

Le présent avenant prévoit le renouvellement des dispositions de l'accord interprofessionnel régional Corse relatif à l'application de l'indemnité de trajet signé le 30 juillet 2009 pour une durée indéterminée, et ce sans interruption avec l'accord susmentionné.

Article 2

Comité de suivi

(Annule et remplace l'article 8 de l'accord du 30 juillet 2009)

Les représentants des signataires seront invités pour une réunion de suivi de l'accord par la DIRECCTE, chaque année, dans les 3 mois qui précèdent la date anniversaire, afin de suivre l'application du présent accord.

Article 3

Demande d'extension

(Annule et remplace l'article 9 de l'accord du 30 juillet 2009)

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail, les parties conviennent de demander l'extension de l'accord. La procédure sera engagée par l'organisation signataire la plus diligente.

Article 4

Dépôt de l'accord

(Annule et remplace l'article 10 de l'accord du 30 juillet 2009)

Le présent avenant est établi en autant d'exemplaires originaux que de parties signataires plus les exemplaires prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail (2 exemplaires sur support papier et 1 exemplaire sur support numérique pour la direction générale du travail et 2 exemplaires pour chaque conseil des prud'hommes de Corse-du-Sud et de Haute-Corse).

Article 5

Divers

Les articles de 1 à 6 inclus de l'accord initial du 30 juillet 2009 restent inchangés.

Fait à Ajaccio, le 26 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPL ;
MEDEF de Corse ;
UPA 2B.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
UNSA ;
STC.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2012/42

AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 53 du 19 juillet 2012	82
Entreprises du paysage : avenant n° 8 du 19 septembre 2012	84
Exploitations agricoles (Landes) : avenant n° 10 du 10 janvier 2012	87
Exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage (Côtes-d'Armor) : avenant n° 72 du 3 juillet 2012	99
Exploitations de polyculture et d'élevage (Seine-Maritime) : avenant n° 2 du 12 juillet 2012	100
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 72 du 2 juillet 2012	102
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 73 du 2 juillet 2012	104
Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 39 du 12 mars 2012	106
Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 2 du 17 juillet 2012	108
Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 59 du 17 juillet 2012	110

Convention collective

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Basse-Normandie)
(19 décembre 1989)**

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

AVENANT N° 53 DU 19 JUILLET 2012

NOR : AGRS1297178M
IDCC : 8252

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à l'équilibre du régime de prévoyance.

Par ailleurs, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite. Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place d'une cotisation exceptionnelle et temporaire pendant 12 mois.

Article 1^{er}

A l'article 27, les alinéas 1 et 2 du chapitre II « Garantie invalidité » sont supprimés et remplacés comme suit :

« Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité, complémentaire aux prestations versées par la mutualité sociale agricole :

- en cas d'invalidité de catégorie 1, d'un montant égal à 20 % du salaire brut du salarié ;
- en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3, d'un montant égal à 30 % du salaire brut du salarié. »

Article 2

A l'article 27, le 1 « Cotisations » du chapitre IV « Dispositions communes » est supprimé et remplacé comme suit :

« Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,51 %, qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié, soit 0,22 % à la charge du salarié et 0,29 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 12 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant le capital décès, l'indemnité frais d'obsèques, la rente éducation, l'indemnité journalière pour l'incapacité temporaire de travail et la rente liée à l'invalidité, est réparti, à la charge des employeurs et à la charge des salariés, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Les taux de cotisations afférents aux garanties prévoyance sont :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail	0,82	0,49	0,33
Assurance des charges sociales patronales	0,21	0,21	–
Garantie invalidité	0,35	0,175	0,175
Décès	0,40	0,20	0,20
Réforme des retraites (cotisation exceptionnelle pour 1 an)	0,51	0,29	0,22
Total	2,29	1,365	0,925

Les cotisations prévues pour couvrir les prestations visées à l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sont à la charge exclusive de l'employeur tant en ce qui concerne les indemnités journalières pour maladie que celles pour accident. »

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet le 1^{er} janvier 2013 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 19 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires.

Syndicats de salariés :

UR CFTC de Basse-Normandie ;

UR FGA CFDT de Basse-Normandie ;

UR FO de Basse-Normandie ;

SNCEA CFE-CGC ;

UNSA2A.

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 8 DU 19 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1297177M
IDCC : 7018

Entre :

L'UNEP,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre II, article 5 « Salaires », concernant les ouvriers, sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2013.

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (base 151,67 heures)
O 1	9,55	1 448,45
O 2	9,60	1 456,03
O 3	9,70	1 471,20
O 4	9,90	1 501,53
O 5	10,24	1 553,10
O 6	10,72	1 625,90
E 1	9,55	1 448,45
E 2	9,60	1 456,03
E 3	10,00	1 516,70
E 4	10,61	1 609,22

Article 2

Les dispositions du chapitre II, article 5 « Salaires », concernant les agents de maîtrise et techniciens, sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2013.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MENSUEL BRUT (base 151,67 heures)
TAM 1	1 805
TAM 2	1 911
TAM 3	2 048
TAM 4	2 220

Article 3

Les dispositions particulières concernant les cadres, visées à l'article 4 « Classification des emplois », sont modifiées et complétées par l'ajout de la classification C précédant les classifications C1 à C5, comme suit :

« Critères de la classification C

Contenu de l'activité	Exerce des fonctions administratives et/ou techniques et/ou commerciales en subordination de la classification C1 ou C2.
Responsabilité dans l'organisation du travail	Suit l'organisation fixée et contrôle par délégation (écrite) la coordination d'équipes internes et/ou externes ainsi que les moyens en fonction des objectifs fixés.
Autonomie, initiative	Assure les missions, en autonomie, après avoir reçu la validation des actions qu'il propose de mener afin d'atteindre les objectifs fixés. Rend compte régulièrement de son activité et de celles de ses collaborateurs en cas de délégation écrite d'autorité.
Technicité	Connaissance théorique des techniques spécifiques du secteur du paysage et connexes et /ou expertise dans les domaines liés aux fonctions exercées, qu'elles soient administratives, techniques ou commerciales..
Formation, expérience	Expérience confirmée au niveau du TAM 4 ou au niveau d'entrée d'un titulaire d'un diplôme de niveau I ou d'un diplôme d'ingénieur.

Article 4

Les dispositions du chapitre II, article 5 « Salaires », concernant les cadres, sont annulées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2013.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE ANNUEL BRUT
C	30 000
C 1	34 850
C 2	34 850
C 3	36 450

POSITION	SALAIRE ANNUEL BRUT
C 4	37 540
C 5	40 100

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9401. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Landes)
(10 juillet 2006)**

(Etendue par arrêté du 22 août 2007,
Journal officiel du 2 septembre 2007)

AVENANT N° 10 DU 10 JANVIER 2012

NOR : *AGRS1297176M*

IDCC : 9401

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Landes ;

La fédération des syndicats agricoles CGA MODEF des Landes ;

La fédération départementale des CUMA des Landes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,

D'une part, et

La FNAF CGT, section agriculture ;

Le SGA CFDT des Landes ;

La FGTA FO, section agriculture ;

La CFTC-Agri des Landes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 26 de la convention est modifié comme suit :

« Période d'essai

La période d'essai ne se présume pas. Le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit stipuler expressément l'existence d'une période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Pour une embauche réalisée à l'issue d'un stage effectué pendant la dernière année d'étude, la durée du stage doit être déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire la période d'essai de plus de moitié.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit.

1. Salariés en contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai ne peut excéder :

- 2 mois non renouvelables pour les salariés du niveau I ;
- 2 mois renouvelables 1 fois pour les salariés des niveaux II, III et IV ;
- 3 mois renouvelables 1 fois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Le renouvellement doit donner lieu à un écrit des parties.

La rupture de l'engagement pendant la période d'essai donne lieu à l'observation d'un délai de prévenance fixé à :

Pour l'employeur :

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

Le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger, renouvellement inclus, les durées maximales de période d'essai.

Pour le salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà.

2. Salariés à contrat à durée déterminée

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initiale prévue du contrat est égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

L'employeur qui souhaite mettre fin à la période d'essai d'un contrat à durée déterminée dont la durée initiale est de 7 semaines doit respecter les délais de prévenance suivants :

- 24 heures en deçà de 8 jours calendaires de présence ;
- 48 heures au-delà. »

Article 2

L'article 30 est modifié comme suit :

« Grille de classification des emplois

Conditions générales d'exécution selon
l'accord national de méthode du 23 avril 2008

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;

- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Niveau I, échelon 1, emploi d'exécutant

Coefficient 110

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emploi d'exécutant Echelon 1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières. Elles sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente d'un autre ouvrier ou du chef d'exploitation sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p>Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.</p>	<p>Ouvrier toutes mains</p> <p>Manœuvre</p> <p>Vendangeur</p> <p>Enleveur de bois</p> <p>Palissage, relevage, épamprage</p> <p>Ramassage, pré-triage, lavage et conditionnement de plants, de fruits et légumes</p> <p>Castreur de maïs</p> <p>Epurateur</p> <p>Trieur</p> <p>Soins et garde des troupeaux</p> <p>Abattage, plumage et découpe de volailles</p> <p>Petits entretien et services dans l'agro-tourisme</p> <p>Employé de bureau débutant non titulaire d'un diplôme</p>

Niveau I, échelon 2, emploi d'exécutant

Coefficient 120

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emploi d'exécutant Echelon 2	<p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation n'excédant pas 1 an, nécessaire à la maîtrise du savoir-faire au niveau d'efficacité normal. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple ainsi que leur entretien élémentaire.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance, ne nécessitant que peu d'initiative de la part du titulaire avec parfois un choix entre différentes options simples qui n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.</p>	<p>Chargeur et ramasseur de volailles</p> <p>Employé de bureau non titulaire d'un diplôme avec une expérience professionnelle de 1 an</p>

Niveau II, échelon 1, emplois spécialisés

Coefficient 210

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois spécialisés Echelon 1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes avec une bonne maîtrise des savoir-faire. L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple.</p> <p>L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.</p> <p>Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Le titulaire de l'emploi peut conduire occasionnellement des engins et tracteurs avec des outils portés ou attelés préréglés et peut en assurer l'entretien courant selon les consignes données.</p>	<p>Aide-vacher</p> <p>Aide-berger</p> <p>Aide-porcher</p> <p>Aide-gaveur</p> <p>Salarié participant à la préparation des conserves</p> <p>Tailleur de vigne</p> <p>Aide-arboriculteur</p> <p>Travaux de taille en vert, de réception et de traitement de la vendange</p> <p>Conducteur de tracteur à titre secondaire</p> <p>Conducteur d'automoteurs, d'engins de terrassements, d'épandeurs de solution azotée, ayant moins de 12 mois d'expérience continue (ou moins de 2 campagnes pour les CDD)</p> <p>Lavage, triage et conditionnement des fruits et légumes</p> <p>Surveillant de chantier saisonnier (asperges, castration maïs...)</p> <p>Réglage de l'arrosage</p> <p>Taille et éclaircissage des arbres fruitiers</p> <p>Taille, repiquage, rempotage simple et étiquetage</p> <p>Cariste</p> <p>Salarié dans une ferme auberge ou camping à la ferme ou relais équestre participant à la préparation des repas</p> <p>Employé de bureau pouvant établir des bulletins de paie et des factures</p> <p>Ouvrier-draineur débutant</p>
L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du CAPA.		

Niveau II, échelon 2, emplois spécialisés

Coefficient 220

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois spécialisés Echelon 2	<p>Même référentiel que l'échelon 1 mais dont l'emploi peut comporter également la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.</p>	<p>Epamprage mécanique</p> <p>Cariste après 1 an d'ancienneté avec une bonne pratique du stockage</p> <p>Employé assurant le secrétariat de l'exploitation</p> <p>Fromager</p> <p>Tailleur de vigne titulaire d'un diplôme de taille ou justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans</p>

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
	Le titulaire de l'emploi conduit des engins et tracteurs avec des outils portés ou attelés ; il a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant.	Conducteur de tracteur Conducteur spécialisé du 1 ^{er} échelon Ouvrier-draineur initié au maniement des instruments ou à la conduite du matériel Arrosage, fécondation, ramassage de graines dans les lots qui lui ont été attribués Plaçage et entretien des plantes Plantation et arrachage délicat des plantes Aide-conserveur
L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du CAPA.		

Niveau III, échelon 1, emplois qualifiés

Coefficient 310

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois spécialisés Echelon 1	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, nécessitant des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).</p> <p>Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de traiter les cultures, de repérer les anomalies ou les incidents sur ces dernières et sur les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.</p>	<p>Agent technique en polyculture et élevage</p> <p>Vacher</p> <p>Porcher</p> <p>Berger</p> <p>Gaveur qualifié</p> <p>Conserveur</p> <p>Travaux viticoles de rognage</p> <p>Réglage de charrues</p> <p>Ouvrier d'entretien qualifié</p> <p>Conducteur mécanicien de tracteur</p> <p>Ouvrier-draineur sachant manier les instruments et conduire le matériel</p> <p>Conducteur d'automoteurs et d'engins capable d'effectuer les réparations, les remises en état et les réglages</p> <p>Travaux d'enfouissage d'ammoniac agricole et de traitement de cultures</p>
L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du BEPA.		

Niveau III, échelon 2, emplois qualifiés

Coefficient 320

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois spécialisés Echelon 2	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p>	<p>Travaux viticoles d'effeuillage mécanique, de surveillance du pressoir</p> <p>Chauffeur livreur, responsable de la préparation des commandes</p> <p>Secrétaire-comptable</p> <p>Conducteur-mécanicien de tracteur confirmé avec expérience professionnelle</p> <p>Conducteur de machines à récolter automotrices effectuant l'entretien courant</p> <p>Conducteur d'engins avec permis poids lourd et capable d'effectuer les réparations</p> <p>Conducteur confirmé et autonome de l'échelon 1</p>
L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels techniques du BEPA.		

Niveau IV, échelon 1, emplois hautement qualifiés

Coefficient 410

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois hautement qualifiés Echelon 1	<p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'exploitation.</p>	<p>Chauffeur hautement qualifié</p> <p>Conducteur de "super lourd"</p> <p>Conducteur et mécanicien qualifié dans une ETA ou CUMA, capable d'effectuer les réparations de presses automotrices, de machines à planter, palisser et tailler</p> <p>Eleveur, animateur de poney club</p> <p>Accompagnateur de randonnées</p> <p>Responsable d'atelier de séchage de tabac</p> <p>Travaux viticoles de réglage des appareils de traitement, de pulvérisation, d'épamprage chimique</p> <p>Emploi de bureau très qualifié</p> <p>Responsable laiterie</p> <p>Responsable d'ateliers de transformation et mise sur le marché</p>
L'échelon de ce niveau correspond au référentiel technique du BTA.		

Niveau IV, échelon 2, emplois hautement qualifiés

Coefficient 420

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Emplois hautement qualifiés Echelon 2	<p>Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires, directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relations avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique).</p>	<p>Conducteurs d'automoteurs de récoltes et d'épandage, d'engins de travaux fonciers, d'assainissement, d'irrigation, justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans</p>

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
	<p>Le titulaire de l'emploi est susceptible, de façon occasionnelle, de prendre des initiatives même en l'absence d'un cadre ou du chef d'entreprise.</p> <p>L'emploi peut comporter la nécessité de participer de façon occasionnelle, sous responsabilité hiérarchique, à la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides, mais également d'autres personnels, à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer l'organisation du travail d'une équipe pour des travaux collectifs simples.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p>	<p>Mécanicien ayant la responsabilité du parc de matériel</p> <p>Responsable des chantiers</p> <p>Employé de bureau très qualifié justifiant d'une pratique professionnelle de 2 ans</p>
Les deux échelons de ce niveau correspondent au référentiel technique du BTA.		

Techniciens et agents de maîtrise
(selon l'accord national de méthode du 23 avril 2008)

Niveau I, échelon 1, techniciens

Coefficient 200

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Echelon 1	<p>A ce niveau, le titulaire de l'emploi assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique ...</p>	<p>Participation au choix des semences</p> <p>Participation au choix des produits de traitement</p> <p>Participation au choix de l'itinéraire cultural</p> <p>Conduite des élevages en autonomie</p>

Niveau I, échelon 2, agents de maîtrise

Coefficient 225

CLASSIFICATION	DÉFINITION	EXEMPLES
Echelon 2	<p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés de l'équipe qu'il anime.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p>	<p>Organisation de chantier : mise en culture, récolte</p> <p>Conditionnement ou traitement des produits récoltés</p> <p>Chef d'équipe en productions animales ou végétales</p> <p>Chef de chai</p>
Ce niveau d'emplois (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles) acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.		

Niveau II, échelon 1, techniciens

Coefficient 250

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Echelon 1	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise, du fait de ses compétences et capacités techniques, dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.</p>

Niveau II, échelon 2, agents de maîtrise

Coefficient 275

CLASSIFICATION	DÉFINITION
Echelon 2	<p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p>
Ce niveau d'emplois (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles) acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.	

**Tableaux de raccordement entre l'ancienne
et la nouvelle grille de classification**

ANCIENNE CLASSIFICATION Ouvriers et employés	NOUVELLE CLASSIFICATION Ouvriers et employés
Coefficient 110	Niveau I, échelon 1, coefficient 110
Coefficient 120	Niveau I, échelon 2, coefficient 120
Coefficient 210	Niveau II, échelon 1, coefficient 210
Coefficient 220	Niveau II, échelon 2, coefficient 220
Coefficient 310	Niveau III, échelon 1, coefficient 310
Coefficient 320	Niveau III, échelon 2, coefficient 320
Coefficient 410	Niveau IV, échelon 1, coefficient 410
Coefficient 420	Niveau IV, échelon 2, coefficient 420

ANCIENNE CLASSIFICATION Personnel d'encadrement (coefficient 225)	NOUVELLE CLASSIFICATION Techniciens et agents de maîtrise
	Niveau I, échelon 1, technicien, coefficient 200
	Niveau I, échelon 2, agent de maîtrise, coefficient 225
	Niveau II, échelon 1, technicien, coefficient 250
	Niveau II, échelon 2, agent de maîtrise, coefficient 275

Les personnes occupant les postes de travail anciennement cotés au coefficient 225 dans la convention avec la qualification de cadre conservent jusqu'à la fin de leur activité professionnelle l'ensemble des caractéristiques de leur statut et voient leur prime d'intéressement de 2 mois intégrée à leur salaire.

Leur niveau de rémunération est indexé et correspond dorénavant à celui retenu pour les techniciens et agents de maîtrise, niveau II, échelon 2, coefficient 275.

ANCIENNE CLASSIFICATION PERSONNEL D'ENCADREMENT	NOUVELLE CLASSIFICATION CADRES
Coefficient 300	Niveau I, cadre d'exploitation, coefficient 300
Coefficient 400	Niveau II, cadre de direction, coefficient 400

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimum conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

La modification de la définition de l'emploi ou sa dénomination ne peut être considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Chaque salarié recevra avec le premier bulletin de salaire portant mention de la nouvelle classification une note explicative. »

Article 3

L'article 58 est modifié comme suit :

« Contrat de travail à durée indéterminée

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Démission

a) Procédure

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail à l'issue de la période d'essai doit avertir l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

b) Durée du préavis

- moins de 6 mois de présence : 8 jours ;
- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

Licenciement

a) Procédure

Le contrat à durée indéterminée peut cesser sous réserve de l'application des règles définies par le code du travail (art. L. 3162-3 et art. L. 1233 et suivants).

b) Durée du préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit à un préavis de :

- moins de 2 ans de présence : 1 mois ;
- plus de 2 ans de présence : 2 mois.

La durée du préavis de licenciement des salariés légalement reconnus handicapés est doublée, sans que celle-ci puisse excéder 3 mois.

c) Recherche d'emploi

Pour faciliter la recherche d'un emploi le salarié licencié pourra disposer, sans diminution de salaire, de 8 demi-journées par mois de préavis effectué.

En cas de désaccord, elles seront prises en alternance à la convenance du salarié ou de l'employeur.

d) Indemnité conventionnelle de licenciement

Sauf en cas de faute grave, le salarié licencié pour motif personnel ou économique ayant plus de 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, hors prime exceptionnelle ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Cette indemnité conventionnelle n'est pas soumise à cotisations sociales et à déclaration fiscale.

Elle est égale à 1/5 de mois par année d'ancienneté sur l'ensemble de la période d'emploi, auquel s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

e) Inaptitude physique

En cas de licenciement pour inaptitude physique constatée par le médecin du travail et lorsque le salarié ne peut être reclassé, la durée de préavis et l'indemnité de licenciement sont les suivantes :

(Tableau page suivante.)

INAPTITUDE	INDEMNITÉ de préavis	INDEMNITÉ de licenciement
Suite à maladie ou accident non professionnel	Non	Oui : indemnités conventionnelles
Suite à maladie professionnelle ou accident du travail	Oui	Oui : indemnité légale doublée sans condition d'ancienneté

f) Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés un certificat de travail contenant, exclusivement, la date de leur entrée et celle de leur sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés, leur coefficient de classement, les droits acquis (nombre d'heures et montant) au titre du droit individuel de formation, l'organisme gestionnaire de ces droits, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus. Ce document doit être daté et signé par l'employeur.

g) Attestation Pôle emploi

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur est tenu de délivrer aux salariés les attestations et justificatifs qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations servies par Pôle emploi. »

Article 4

L'article 63 est modifié comme suit :

« Article 63

Classification des emplois

CLASSIFICATION	DÉFINITION DES EMPLOIS	EXEMPLES
Cadre d'exploitation Coefficient 300	Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur. Il peut embaucher suivant les directives de son employeur ou son supérieur hiérarchique. Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission. Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.	Chef de culture Responsable élevage Chef d'exploitation
Cadre de direction Coefficient 400	Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise. Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité. Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration. Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.	Directeur Régisseur
Ce niveau d'emplois correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles) acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.		

Article 5

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la date de l'extension.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale des Landes, 4, allée de la Solidarité, BP 403, 40012 Mont-de-Marsan Cedex.

Fait à Mont-de-Marsan, le 10 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9222. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,
DE PÉPINIÈRES ET DE MARAÎCHAGE
(Côtes-d'Armor)
(15 décembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 30 mars 1984,
Journal officiel du 12 avril 1984)

AVENANT N° 72 DU 3 JUILLET 2012

NOR : AGRS1297179M
IDCC : 9222

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Le SDA CFDT ;

L'UD CGT-FO ;

La FSCOPA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au paragraphe 5 de l'article 22, intitulé « Repos hebdomadaire et jours fériés », le groupe de mots :

« (Avenant n° 48 du 11 septembre 2001) Tous les autres jours fériés légaux, (avenant n° 57 du 7 janvier 2005) autres que la journée de solidarité prévue au paragraphe 6 ci-dessous, sont chômés et payés dans les conditions prévues par les alinéas 1, 2 et 4 de l'article 4.2 de l'accord national du 23 décembre 1981 reproduit à l'annexe II et par les articles L. 3133-1 et suivants du code du travail (avenant n° 69 du 5 juillet 2011), sous réserve que le salarié soit présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite ; est réputé présent le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence, d'un congé ou d'un repos »,

est remplacé par le groupe de mots :

« Le chômage des jours fériés, autres que la journée de solidarité prévue au paragraphe 6 ci-dessous, ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement au moment du chômage du jour férié. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} juillet 2012 et sera déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité territoriale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 3 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9761. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Seine-Maritime)
(28 février 1983)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1984,
Journal officiel du 1^{er} mars 1984)

AVENANT N° 2 DU 12 JUILLET 2012

NOR : AGRS1297182M
IDCC : 9761

Entre :

L'union syndicale agricole de la Seine-Maritime ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Seine-Maritime,

D'une part, et

La CFDT entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine-Maritime ;

L'UD CFTC-Agri de Seine-Maritime ;

L'UD FO de Seine-Maritime ;

Le SNCEA, fédération de l'agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Hausse des cotisations

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite.

Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, les dispositions suivantes annulent et remplacent le contenu de l'article 6 « Cotisations » de l'accord du 25 janvier 2007 :

« Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,29 %, qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié, soit 0,145 % à la charge du salarié et 0,145 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 12 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant l'indemnité journalière pour l'incapacité temporaire de travail, la rente liée à l'invalidité et le décès, est réparti à la charge des employeurs et à la charge des salariés, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Les taux de cotisations afférents aux garanties prévoyance sont :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail	0,65	0,33	0,32
Invalidité	0,38	0,185	0,195
Décès	0,42	0,21	0,21
Sous-total	1,45	0,725	0,725
Assurance des charges sociales patronales	0,11	0,11	–
Réforme des retraites (cotisation exceptionnelle pour 1 an)	0,29	0,145	0,145
Total	1,85	0,98	0,87

Ces cotisations sont appelées sur l'ensemble du personnel non cadre quelle que soit son ancienneté. »

Article 2

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet le 1^{er} janvier 2013 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord.

Fait à Bois-Guillaume, le 12 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

AVENANT N° 72 DU 2 JUILLET 2012

NOR : AGRS1297174M
IDCC : 8832

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ;

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lozère ;

La fédération départementale des CUMA de Haute-Loire ;

La fédération départementale des CUMA de Lozère ;

L'union nationale des intérêts professionnels horticoles ;

L'union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO de Haute-Loire ;

La CGT-FO de Lozère ;

L'UD CFTC de Haute-Loire ;

L'UD CFTC de Lozère ;

Le SGA CFDT de Haute-Loire ;

Le SGA CFDT de Lozère ;

L'UD CGC de Haute-Loire,

D'autre part :

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 68, paragraphe « Financement et collecte des cotisations », alinéa 2, est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Le taux de la cotisation mensuelle est égale à 1,10 % du plafond mensuel de la sécurité sociale, réparti comme suit : 20 % à la charge des employeurs, dans la limite de 10 € par mois, et 80 % à la charge des salariés. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales.

Fait au Puy-en-Velay, le 2 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

AVENANT N° 73 DU 2 JUILLET 2012

NOR : AGRS1297175M
IDCC : 8832

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ;

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lozère ;

La fédération départementale des CUMA de Haute-Loire ;

La fédération départementale des CUMA de Lozère ;

L'union nationale des intérêts professionnels horticoles ;

L'union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO de Haute-Loire ;

La CGT-FO de Lozère ;

L'UD CFTC de Haute-Loire ;

L'UD CFTC de Lozère ;

Le SGA CFDT de Haute-Loire ;

Le SGA CFDT de Lozère ;

L'UD CGC de Haute-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 67.5, le tableau est abrogé et remplacé par le tableau suivant :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART patronale	PART salariale
Incapacité de travail		(*)	
Dont garantie légale	0,37	0,37	–

	TAUX	PART patronale	PART salariale
Dont garantie conventionnelle	0,51	0,01	0,50
Invalidité	0,10	0,08	0,02
Décès	0,18	0,18	–
Total	1,16	0,64	0,52
Assurance des charges sociales patronales	0,13	0,13	–
Total	1,29	0,77	0,52

Article 2

A l'article 67.5, *in fine*, est ajouté l'alinéa suivant :

« Il est prévu une cotisation exceptionnelle et temporaire de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2013 de 0,09 % répartie comme suit : 0,06 % pour la part salariale et 0,03 % pour la part patronale. »

Article 3

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Le présent avenant est remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales.

Fait au Puy-en-Velay, le 2 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8522. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET SCIERIES AGRICOLES
(Pays de la Loire)
(2 juillet 1985)**

(Etendue par arrêté du 19 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

AVENANT N° 39 DU 12 MARS 2012

NOR : AGRS1297173M
IDCC : 8522

Entre :

L'union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FSCOPA CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de la section « Cotisation » de l'article 48 « Régime de prévoyance. – Incapacité, invalidité, décès » de la convention sont modifiées comme suit :

« Cotisation

La gestion du régime de prévoyance est assurée par Agri-Prévoyance, 21 rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du dispositif conventionnel sur la base des rémunérations versées aux salariés concernés, prises en considération pour les cotisations d'assurances sociales, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,35 %, à raison de 0,83 % pour les employeurs et 0,52 % pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture, d'une part, de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation

en cas de maladie et, d'autre part, de l'intégralité des risques accident du travail, est à la charge exclusive de l'employeur.

3. Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité temporaire + relais	0,55	0,50	0,05
Invalidité	0,45	0,23	0,22
Décès	0,35	0,10	0,25
Total	1,35	0,83	0,52

Article 2

Les dispositions du présent accord prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel aura été publié son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 12 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9613. – BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE
ET DES PÉPINIÈRES
(Orne)
(24 septembre 1969)

(Etendue par arrêté du 6 octobre 1972,
Journal officiel du 3 novembre 1972)

AVENANT N° 2 DU 17 JUILLET 2012

NOR : AGRS1297180M
IDCC : 9613

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel frais de santé assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime conventionnel frais de santé, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à l'équilibre du régime.

Article 1^{er}

Hausse des cotisations

Afin de tenir compte du déséquilibre constaté entre les cotisations encaissées et les prestations servies, il a été convenu d'augmenter les cotisations du régime frais de santé.

L'article 9 « 1. Taux de cotisations et répartition de l'accord collectif du 1^{er} octobre 2009 » est ainsi modifié :

- « Le montant de la cotisation afférente aux garanties frais de santé est désormais fixé à :
- 1,70 % pour le salarié seul. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et réparti comme suit :
 - 0,34 % à la charge de l'employeur ;
 - 1,36 % à la charge du salarié ;
 - 4,16 % pour le salarié et sa famille. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et réparti comme suit :
 - 0,34 % à la charge de l'employeur ;
 - 3,82 % à la charge du salarié. »

Article 2

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet le 1^{er} janvier 2013 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord.

Fait à Alençon, le 17 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne.

Syndicats de salariés :

SGA CFDT de l'Orne ;

UD CFTC de l'Orne ;

UD CFE-CGC de l'Orne.

Convention collective
IDCC : 9613. – BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE
ET DES PÉPINIÈRES
(Orne)
(24 septembre 1969)

(Etendue par arrêté du 6 octobre 1972,
Journal officiel du 3 novembre 1972)

AVENANT N° 59 DU 17 JUILLET 2012

NOR : *AGRS1297181M*
IDCC : 9613

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires de retour à l'équilibre du régime de prévoyance.

Article 1^{er}

Dans la convention du 24 septembre 1969, le chapitre A de l'article 14 *bis* intitulé « A. – Contenu des prestations » est annulé et remplacé, pour son paragraphe *d* par :

« *d*) Les mêmes salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3 reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire Agri-Prévoyance venant compléter les prestations versées par le régime de base.

En cas d'invalidité de catégorie 1, son montant est égal à 15 % du salaire brut du salarié.

En cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3, son montant est égal à 20 % du salaire brut du salarié.

Le salaire brut pris en compte correspond à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de mise en invalidité. »

La pension est versée jusqu'au passage à la retraite du pensionné.

Les prestations complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les prestations légales.

Article 2

Hausse des cotisations

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite.

Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, les dispositions du chapitre B de l'article 14 *bis* intitulé « B. – Financement des prestations », de la convention du 24 septembre 1969 sont annulées en partie (les cinq premiers paragraphes) et remplacées par :

« Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire de travail et/ou incapacité permanente de travail, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,40 %, qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié, soit 0,16 % à la charge du salarié et 0,24 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 12 mois.

A l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations qui correspondent aux garanties couvrant l'indemnité journalière pour l'incapacité temporaire de travail et la rente liée à l'invalidité est réparti, à la charge des employeurs et à la charge des salariés, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Les taux de cotisations afférents aux garanties prévoyance sont :

(En pourcentage.)

GARANTIES	TAUX de cotisation	PART employeur	PART salarié
Incapacité temporaire de travail	0,82	0,43	0,39
Assurance des charges sociales patronales	0,15	0,15	–
Garantie invalidité	0,32	0,24	0,08
Réforme des retraites (cotisation exceptionnelle pour 1 an)	0,40	0,24	0,16
Total	1,69	1,06	0,63

Article 3

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet le 1^{er} janvier 2013 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention.

Fait à Alençon, le 17 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne.

Syndicats de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

UD CFTC de l'Orne ;

UD des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC de l'Orne.

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165120420-001012

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
