

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/05 DU 23 FÉVRIER 2013

| | <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 | 182 |

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/05

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Assistance (sociétés) : accord du 14 décembre 2012 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels | 5 |
| Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) : avenant n° 14 du 12 décembre 2012 relatif aux primes d'outillage au 1^{er} juillet 2013..... | 7 |
| Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers]) : avenant n° 16 du 12 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} juillet 2013..... | 9 |
| Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 20 du 12 décembre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2013 et au 1^{er} octobre 2013 | 11 |
| Bâtiment (Basse-Normandie [ETAM]) : avenant n° 7 du 12 décembre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2013 | 14 |
| Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013 | 16 |
| Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 15 novembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013 | 18 |
| Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013 | 20 |
| Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 15 novembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013 | 22 |
| Bâtiment (Bretagne [ETAM]) : accord du 15 novembre 2012 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013 | 24 |
| Bâtiment et travaux publics (Basse-Normandie [entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 12 décembre 2012 relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage pour l'année 2013..... | 26 |
| Bâtiment et travaux publics (Martinique [ETAM]) : convention collective du 31 mai 2012..... | 28 |
| Casinos : avenant n° 2 du 13 décembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé..... | 76 |
| Edition phonographique : accord du 18 octobre 2012 relatif au financement du paritarisme. | 86 |

| | |
|---|-----|
| Géomètres experts (cabinets ou entreprises) : accord du 10 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2013 et au 1 ^{er} juillet 2013..... | 90 |
| HLM (sociétés coopératives) : avenant du 14 mai 2012 à l'accord du 30 juin 2005 relatif à la formation professionnelle..... | 93 |
| HLM (sociétés coopératives) : avenant n° 9 du 14 mai 2012 relatif à la mise à jour de la convention | 94 |
| HLM (sociétés coopératives) : avenant n° 11 du 14 mai 2012 relatif aux rémunérations.... | 96 |
| Hôtellerie et restauration : avenant n° 3 du 13 décembre 2012 relatif au financement du FPSPP | 99 |
| Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 1 du 19 septembre 2012 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé..... | 102 |
| Journalistes : accord du 26 novembre 2012 relatif aux droits d'auteur | 106 |
| Mannequins (agences) : avenant n° 3 du 13 décembre 2012 relatif au mandat de représentation enfant..... | 111 |
| Métallurgie (Charente-Maritime) : accord du 5 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013 | 119 |
| Métallurgie (Sarthe) : accord du 20 décembre 2012 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013..... | 124 |
| Papiers-cartons (intersecteurs) : avenant n° 1 du 3 juillet 2012 relatif à la professionnalisation | 131 |
| Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 22 novembre 2012 relatif à la contribution au FPSPP | 134 |
| Soierie (Sud-Est [ouvriers, ETAM]) : accord du 26 novembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé..... | 136 |
| Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : avenant n° 1 du 31 octobre 2012 à l'accord du 21 juin 2011 relatif à la désignation de l'OPCA..... | 161 |
| Travaux publics (ouvriers) : avenant n° 3 du 20 novembre 2012 relatif aux congés pour événements familiaux | 164 |
| Travaux publics (cadres) : accord du 20 novembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013..... | 166 |
| Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers]) : accord du 3 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013..... | 168 |
| Travaux publics (Franche-Comté [ETAM]) : accord du 3 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 | 170 |
| Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers, ETAM]) : accord du 3 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2013..... | 172 |
| Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 | 174 |
| Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013 | 176 |
| Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ETAM]) : accord du 13 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013..... | 178 |

| | |
|--|------------|
| Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ETAM]) : accord du 13 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} janvier 2013 | 180 |
|--|------------|

Brochure n° 3279

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

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS
NOR : ASET1350166M
IDCC : 1801

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 12 avril 1994 ;
Vu l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la réforme de la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 ;
Vu l'accord national interprofessionnel et ses avenants du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;
Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu l'accord constitutif d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 ;
Vu la révision de l'accord de branche du 20 juillet 2005 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assistance, modifié par avenant du 6 juillet 2006 et signé le 9 mars 2012,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
par les sociétés d'assistance*

En application de l'article L. 6332-19 (1° et 2°) du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2013, comme chaque année, le pourcentage à retenir est fixé par arrêté ministériel.

Les sommes dues à ce titre par les sociétés d'assistance relevant du champ du présent accord sont versées à OPCABAIA.

Article 2

Règles d'imputation pour l'année 2013

Pour l'année 2013 (années salaires 2012), les parties signataires décident d'imputer les sommes visées à l'article 1^{er} du présent accord à hauteur de :

- 60 % au titre de la participation des entreprises au financement de la professionnalisation ;

– 40 % au titre de la participation des entreprises au financement du plan de formation.

Cette imputation se traduit de la façon suivante :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés :
 - une somme égale à $(0,55 \times 60 \% \times X \%^{[1]})$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
 - une somme égale à $(0,55 \times 40 \% \times X \%^{[1]})$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 10 à 19 salariés :
 - une somme égale à $(1,05 \times 60 \% \times X \%^{[1]})$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
 - une somme égale à $(1,05 \times 40 \% \times X \%^{[1]})$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre du plan de formation ;
- pour les entreprises de 20 salariés et plus :
 - une somme égale à $(1,4 \times 60 \% \times X \%^{[1]})$ de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à OPCABAIA au titre de la professionnalisation ;
 - une somme égale à $(1,4 \times 40 \% \times X \%^{[1]})$ de la masse salariale de l'entreprise au titre du plan de formation. Le versement à OPCABAIA au titre du plan de formation n'étant pas obligatoire pour les entreprises de 10 salariés et plus, le montant correspondant, appelé dans le cadre de la collecte, sera versé à OPCABAIA avant le 28 février 2013.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Article 4

Durée de l'accord

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

Article 5

Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

SNCAPA CFE-CGC ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

FBA CFDT ;

SNAATAM CFE-CGC.

(1) Pourcentage défini par arrêté ministériel.

Convention collective régionale

IDCC : 1785. – BÂTIMENT

Ouvriers

(Basse-Normandie)

(9 février 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)

*(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,
Journal officiel du 21 juillet 1994)*

AVENANT N° 14 DU 12 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AUX PRIMES D'OUTILLAGE AU 1^{ER} JUILLET 2013

NOR : ASET1350145M

IDCC : 1785

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT,

D'autre part,

en application de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région de Basse-Normandie du 9 février 1994, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} juillet 2013, les primes horaires d'outillage sont fixées comme suit par corps de métier, y compris majoration pour perte et vol :

(En euros.)

| CORPS DE MÉTIER | PRIME HORAIRE |
|----------------------|---------------|
| Maçonnerie-carrelage | 0,073 |
| Boisage-coffrage | 0,064 |
| Taille de pierre | 0,119 |
| Charpente | 0,074 |
| Couverture | 0,106 |
| Charpente-menuiserie | 0,114 |
| Menuiserie | 0,100 |
| Electricité | 0,073 |

| CORPS DE MÉTIER | PRIME HORAIRE |
|---------------------|---------------|
| Plomberie-chauffage | 0,106 |
| Plâtrerie | 0,060 |
| Plaquiste | 0,074 |
| Serrurerie | 0,096 |
| Peinture-vitrierie | 0,045 |

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Caen, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 1785. – BÂTIMENT

Ouvriers

(Basse-Normandie)

(9 février 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)

*(Etendue par arrêté du 8 juillet 1994,
Journal officiel du 21 juillet 1994)*

**AVENANT N° 16 DU 12 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JUILLET 2013**

NOR : ASET1350144M

IDCC : 1785

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT,

D'autre part,

en application de la convention collective des ouvriers du bâtiment de la région de Basse-Normandie du 9 février 1994,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

a) Indemnité de repas :

A partir du 1^{er} juillet 2013, l'indemnité de repas est fixée à 9,30 €.

b) Indemnité de transport :

A partir du 1^{er} juillet 2013, l'indemnité de transport est fixée aux valeurs suivantes :

(En euros.)

| ZONE 1A | ZONE 1B | ZONE 2 | ZONE 3 | ZONE 4 | ZONE 5 |
|---------|---------|--------|--------|--------|--------|
| 2,49 | 2,49 | 4,95 | 8,27 | 11,58 | 14,88 |

c) Indemnité de trajet :

A partir du 1^{er} juillet 2013, l'indemnité de trajet est fixée aux valeurs suivantes :

(En euros.)

| ZONE 1A | ZONE 1B | ZONE 2 | ZONE 3 | ZONE 4 | ZONE 5 |
|---------|---------|--------|--------|--------|--------|
| 1,57 | 1,57 | 3,14 | 4,70 | 6,25 € | 7,85 |

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Caen, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

AVENANT N° 20 DU 12 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2013
ET AU 1^{ER} OCTOBRE 2013
(BASSE-NORMANDIE)
NOR : ASET1350141M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les organisations représentatives des employeurs et des salariés du bâtiment de Basse-Normandie se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Basse-Normandie à compter du 1^{er} mai 2013 et à compter du 1^{er} octobre 2013.

Article 2

Par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, à compter du 1^{er} mai 2013, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des coefficients 150, 170, 250 et 270 des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE |
|-------------|----------|
| 150 | 1 441,32 |
| 170 | 1 460,58 |
| 250 | 1 935,46 |
| 270 | 2 060,89 |

A compter du 1^{er} mai 2013, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL | TAUX HORAIRE |
|---|-------------|-----------------|--------------|
| Niveau I Ouvriers d'exécution : | | | |
| – position 1 | 150 | 1 441,32 | 9,503 |
| – position 2 | 170 | 1 460,58 | 9,630 |
| Niveau II Ouvriers professionnels | 185 | 1 514,58 | 9,986 |
| Niveau III Compagnons professionnels : | | | |
| – position 1 | 210 | 1 669,89 | 11,010 |
| – position 2 | 230 | 1 794,10 | 11,829 |
| Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | | |
| – position 1 | 250 | 1 935,46 | 12,761 |
| – position 2 | 270 | 2 060,89 | 13,588 |

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 364,87 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,214 €.

Article 3

Par dérogation à l'article 12.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, à compter du 1^{er} octobre 2013 pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des coefficients 150, 170, 250 et 270 des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme suit.

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE |
|-------------|----------|
| 150 | 1 454,21 |
| 170 | 1 473,63 |
| 250 | 1 952,75 |
| 270 | 2 079,40 |

A compter du 1^{er} octobre 2013, pour la région Basse-Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL MINIMAL | TAUX HORAIRE MINIMAL |
|---|-------------|-------------------------|----------------------|
| Niveau I Ouvriers d'exécution : | | | |
| – position 1 | 150 | 1 454,21 | 9,588 |
| – position 2 | 170 | 1 473,63 | 9,716 |
| Niveau II Ouvriers professionnels | 185 | 1 528,08 | 10,075 |
| Niveau III Compagnons professionnels : | | | |
| – position 1 | 210 | 1 684,90 | 11,109 |
| – position 2 | 230 | 1 810,33 | 11,936 |
| Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | | |
| – position 1 | 250 | 1 952,75 | 12,875 |
| – position 2 | 270 | 2 079,40 | 13,71 |

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 368,11 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,270 €.

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Caen, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**AVENANT N° 7 DU 12 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2013
(BASSE-NORMANDIE)**

NOR : ASET1350148M
IDCC : 2609

Entre :

La fédération française du bâtiment Basse-Normandie ;

La CAPEB Basse-Normandie ;

La fédération Ouest des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Basse-Normandie est fixé comme suit :

A compter du 1^{er} mai 2013

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MENSUEL (151,67 heures) |
|--------|------------------------------------|
| A | 1 478,54 |
| B | 1 567,26 |

| NIVEAU | SALAIRE MENSUEL (151,67 heures) |
|--------|------------------------------------|
| C | 1 700,31 |
| D | 1 876,68 |
| E | 2 020,31 |
| F | 2 238,16 |
| G | 2 483,47 |
| H | 2 760,65 |

A compter du 1^{er} octobre 2013

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE MENSUEL (151,67 heures) |
|--------|------------------------------------|
| A | 1 491,75 |
| B | 1 581,25 |
| C | 1 715,50 |
| D | 1 893,44 |
| E | 2 038,35 |
| F | 2 269,25 |
| G | 2 517,96 |
| H | 2 785,30 |

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Caen, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013
(BRETAGNE)**

NOR : ASET1350138M
IDCC : 1596

Entre :

La fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minimaux applicables du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013 (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 mensuelles), en application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minimaux des ouvriers et ETAM du bâtiment, résulte du tableau ci-après.

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL MINIMAL | TAUX HORAIRE |
|---------------------------|-------------|-------------------------|--------------|
| Niveau I | | | |
| Ouvriers d'exécution : | | | |
| – position 1 | 150 | 1 440,00 | 9,49 |
| – position 2 | 170 | 1 460,00 | 9,63 |
| Niveau II | | | |
| Ouvriers professionnels | 185 | 1 512,70 | 9,97 |

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL MINIMAL | TAUX HORAIRE |
|--------------------------------------|-------------|-------------------------|--------------|
| Niveau III | | | |
| Compagnons professionnels : | | | |
| – position 1 | 210 | 1 679,90 | 11,08 |
| – position 2 | 230 | 1 813,70 | 11,96 |
| Niveau IV | | | |
| Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | | |
| – position 1 | 250 | 1 947,50 | 12,84 |
| – position 2 | 270 | 2 081,30 | 13,72 |

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 275 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,69 €.

Article 2

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2013 et jusqu'au 31 décembre 2013.

Article 3

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi d'Ille-et-Vilaine et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 15 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2013
(BRETAGNE)

NOR : ASET1350135M
IDCC : 1596

Entre :

La fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le régime de petits déplacements défini en application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991, concernant les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment de Bretagne des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transport ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue ; leur montant est déterminé à l'échelon de la région.

Article 2

Le présent accord renvoie, point par point, aux dispositions contenues dans le chapitre VIII-I des conventions collectives bâtiment du 8 octobre 1990 susvisé, sous réserve des adjonctions et précisions ci-après.

Zones circulaires concentriques :

Pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones de 0 à 4 km et de 4 à 10 km.

Indemnité de repas :

L'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km, et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 30, est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transport existants.

Article 3

Le montant des indemnités découlant des articles 1^{er} et 2 ci-dessus est fixé comme suit du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013.

I. – Indemnité de repas : 9,30 €.

II. – Indemnité frais de transport et de trajet

(En euros.)

| ZONE | INDEMNITÉ frais de transport | INDEMNITÉ de trajet |
|----------------|---------------------------------|------------------------|
| 1 (0 à 4 km) | 0,46 | 0,43 |
| 1 (4 à 10 km) | 2,30 | 1,39 |
| 2 (10 à 20 km) | 4,57 | 1,93 |
| 3 (20 à 30 km) | 6,27 | 2,90 |
| 4 (30 à 40 km) | 8,04 | 4,05 |
| 5 (40 à 50 km) | 9,79 | 4,85 |

Ces montants, prenant effet au 1^{er} janvier 2013, resteront en application jusqu'au 31 décembre 2013.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 15 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013
(BRETAGNE)**

NOR : ASET1350139M
IDCC : 1597

Entre :

La fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ⁽¹⁾ ;

La fédération Ouest SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minimaux applicables du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013 (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 mensuelles), en application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), et conformément à l'accord du 12 février 2002 sur les barèmes des salaires minimaux des ouvriers et ETAM du bâtiment, résulte du tableau ci-après.

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL MINIMAL | TAUX HORAIRE |
|---------------------------|-------------|-------------------------|--------------|
| Niveau I | | | |
| Ouvriers d'exécution : | | | |
| – position 1 | 150 | 1 440,00 | 9,49 |
| – position 2 | 170 | 1 460,00 | 9,63 |

(1) Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés inscrites au répertoire des métiers.

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL MINIMAL | TAUX HORAIRE |
|---|-------------|-------------------------|--------------|
| Niveau II Ouvriers professionnels | 185 | 1 512,70 | 9,97 |
| Niveau III Compagnons professionnels : | | | |
| – position 1 | 210 | 1 679,90 | 11,08 |
| – position 2 | 230 | 1 813,70 | 11,96 |
| Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe : | | | |
| – position 1 | 250 | 1 947,50 | 12,84 |
| – position 2 | 270 | 2 081,30 | 13,72 |

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 275 € ;
- la valeur du point (VP) à 6,69 €.

Article 2

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013.

Article 3

Disposition exceptionnelle

Si l'équilibre de l'accord se trouvait, au cours de son exécution, bouleversé par la survenance de circonstances économiques imprévues, les parties signataires s'engageraient à ouvrir une négociation dans les plus brefs délais.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi d'Ille-et-Vilaine et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 15 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2013
(BRETAGNE)**

NOR : ASET1350136M
IDCC : 1597

Entre :

La fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ⁽¹⁾ ;

La fédération Ouest SCOP BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT Bretagne ;

L'URB CFTC Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le régime de petits déplacements défini en application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991, concernant les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), a pour objet d'indemniser forfaitairement les ouvriers travaillant dans les entreprises du bâtiment de Bretagne des frais supplémentaires qu'entraîne pour eux la fréquence des déplacements, inhérente à la mobilité de leur lieu de travail.

Le régime d'indemnisation des petits déplacements comporte les indemnités professionnelles suivantes :

- indemnité de repas ;
- indemnité de frais de transports ;
- indemnité de trajet,

qui sont versées aux ouvriers bénéficiaires.

(1) Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés inscrites au répertoire des métiers.

Ces indemnités de remboursement de frais sont journalières, forfaitaires et fixées en valeur absolue ; leur montant est déterminé à l'échelon de la région.

Article 2

Le présent accord renvoie, point par point, aux dispositions contenues dans le chapitre VIII-I des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990 susvisé, sous réserve des adjonctions et précisions ci-après.

Zones circulaires concentriques :

Pour tenir compte des particularités propres à la première zone, celle-ci est divisée en deux sous-zones de 0 à 4 km et de 4 à 10 km ;

Indemnité de repas :

L'ouvrier qui travaille dans la première sous-zone, de 0 à 4 km et bénéficie, en outre, en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 30, est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle, sauf s'il s'avère qu'il en va autrement dans les faits et cela pour des raisons tenant, notamment, à la localisation du chantier, comme aux moyens de transports existants.

Article 3

Le montant des indemnités découlant des articles 1^{er} et 2 ci-dessus est fixé comme suit du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013.

I. – Indemnité de repas : 9,30 €.

II. – Indemnité frais de transport et de trajet

(En euros.)

| ZONE | INDEMNITÉ frais de transport | INDEMNITÉ de trajet |
|----------------|---------------------------------|------------------------|
| 1 (0 à 4 km) | 0,46 | 0,43 |
| 1 (4 à 10 km) | 2,30 | 1,39 |
| 2 (10 à 20 km) | 4,57 | 1,93 |
| 3 (20 à 30 km) | 6,27 | 2,90 |
| 4 (30 à 40 km) | 8,04 | 4,05 |
| 5 (40 à 50 km) | 9,79 | 4,85 |

Ces montants, prenant effet au 1^{er} janvier 2013, resteront en application jusqu'au 31 décembre 2013.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 15 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013
(BRETAGNE)**

NOR : ASET1350137M
IDCC : 2609

Entre :

La fédération régionale du bâtiment de Bretagne ;

L'UR CAPEB Bretagne ;

La fédération Ouest SCOP BTP,

D'une part, et

L'URB CFTC Bretagne ;

L'URCB CFDT Bretagne ;

La CFE-CGC BTP Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013 :

(En euros.)

| NIVEAU | SALAIRE |
|--------|---------|
| A | 1 467 |
| B | 1 552 |
| C | 1 671 |

| NIVEAU | SALAIRE |
|--------|---------|
| D | 1 789 |
| E | 1 938 |
| F | 2 222 |
| G | 2 485 |
| H | 2 779 |

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Rennes, le 15 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux
TRAVAUX PUBLICS
(Tome I : Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

AVENANT N° 2 DU 12 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE LIÉE À L'EXERCICE DE LA FONCTION
DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE POUR L'ANNÉE 2013
(BASSE-NORMANDIE)

NOR : ASET1350149M

Vu l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage (formation, certification, charte, indemnisation) ;

Vu l'accord régional du 3 mai 2007 relatif à l'indemnité spécifique liée à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité versé en contrepartie de l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage par les salariés ayant obtenu le titre de maître d'apprentissage confirmé est porté à 220 € par an et par apprenti à partir du 1^{er} septembre 2013.

Les modalités de versement de cette indemnité, fixées par l'article 3 de l'accord régional du 3 mai 2007, restent inchangées.

Article 2

Le présent accord sera soumis à extension conformément à la réglementation en vigueur.

Fait à Caen, le 12 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération française du bâtiment de Basse-Normandie ;

CAPEB Basse-Normandie ;

Fédération Ouest des SCOP du BTP.

Syndicats de salariés :

URCB CFDT ;

CFE-CGC BTP.

Convention collective
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
ET ACTIVITÉS ANNEXES

IDCC : 3107. – **ETAM**
(Martinique)

CONVENTION COLLECTIVE DU 31 MAI 2012

NOR : ASET1250952M
IDCC : 3107

TITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1.1

Champ d'application territorial

La présente convention collective régit en Martinique, les relations de travail entre, d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous et, d'autre part, les employés, techniciens et agents de maîtrise qu'ils emploient à une activité bâtiment, travaux publics ou activités annexes, sur le territoire de la Martinique.

Elle ne concerne pas les VRP, au sens de l'article L. 7311-3 du code du travail, qui relèvent de la convention collective étendue du 3 octobre 1975, ni les travailleurs à domicile au sens de l'article L. 7412-1 du code du travail.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances régionales, l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire de la Martinique et tous les salariés de la profession.

Article 1.2

Champ professionnel d'application

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Les activités visées sont :

21.06 Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment ^(*).

24.03 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air ^(*).

55.10 *Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins*

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment ou de travaux publics effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de voirie et réseaux divers, de voirie, dans les parcs et jardins, notamment :

Exécution de travaux de voirie en zone urbaine ou rurale :

- voirie urbaine ;
- petits travaux de voirie :
 - voirie et réseaux divers, chaussées pavées, bordures ;
 - signalisation ;
- aménagement d'espaces verts :
 - plantations ornementales (pelouses, abords des routes...) ;
 - terrains de sports ;
- aménagement de terrains de culture, remise en état du sol :
 - drainage, irrigation ;
 - captage par puits ou autre ;
 - curage de fossés.

Exécution d'installations d'hygiène publique :

- réseaux d'adduction et de distribution d'eau et de fluides divers par canalisations sous pression ;
- réseaux d'évacuation des eaux usées et pluviales, égouts ;
- stations de pompage ;
- stations d'épuration et de traitement des eaux usées ;
- abattoirs ;
- stations de traitement des ordures ménagères.

55.11 *Construction de lignes de transports d'électricité*

Sont visées les entreprises qui effectuent des travaux de construction de lignes de transport d'électricité, y compris les travaux d'installation et montage de postes de transformation, d'armoires de distribution et de groupes électrogènes qui y sont liés ^(*) :

- construction de lignes de très haute tension ;
- construction de réseaux haute et basse tension ;
- éclairage rural ;
- lignes aériennes de traction électrique et caténaires ;
- canalisations électriques autres qu'aériennes ;
- construction de lignes pour courants faibles (télécommunications et centraux téléphoniques) ;
- lignes de distribution ;
- signalisation, éclairage public, techniques de protection ;
- chauffage de routes ou de pistes ;
- grands postes de transformation ;
- centrales et installations industrielles de haute technicité.

55.12 *Travaux d'infrastructure générale*

Sont visées les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises qui effectuent des travaux d'infrastructure générale demandant le plus souvent une modification importante du soi ou destinés aux grandes communications, notamment :

- terrassement en grande masse ;
- démolition ou abattage par procédés mécaniques, par explosif ou par fusion thermique... ;

- construction et entretien de voies ferrées et de leurs structures annexes ;
- travaux en site maritime ou fluvial :
 - dragage et déroctage ;
 - battage de pieux et palplanches ;
 - travaux subaquatiques... ;
 - mise en place, au moyen d'engins flottants, d'éléments préfabriqués, en immersion ou en élévation ;
- travaux souterrains ;
- travaux de pose de canalisations à grande distance pour distribution de fluide, liquide, gazeux et de réseaux de canalisations industrielles.

55.13 *Construction de chaussées*

Sont visées les entreprises effectuant des travaux de construction des chaussées de routes de liaison, de pistes d'aérodromes et de voies de circulation ou de stationnement assimilables à des routes dans les ensembles industriels ou commerciaux, publics ou privés, ainsi que les plates-formes spéciales pour terrains de sports :

- terrassement sous chaussée ;
- construction des corps de chaussée ;
- couche de surface (en enrobés avec mise en œuvre seule ou fabrication et mise en œuvre, asphaltes coulés, enduits superficiels...) ;
- mise en œuvre de revêtement en béton de ciment ;
- rabotage, rectification et reprofilage ;
- travaux annexes (signalisation horizontale, barrières de sécurité...).

55.20 *Entreprises de forage, sondage, fondation spéciale*

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises effectuant des travaux de :

- fondation et consolidation des sols par ouvrages interposés : pieux, puits, palplanches, caissons... ;
- traitement des sols par :
 - injection, congélation, parois moulées ;
 - rabattement de nappe, béton immergé... ;
- reconnaissance des sols : forages et sondages de toute nature et par tout procédé (y compris forages pétroliers) ;
- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondation par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30 *Construction d'ossatures autres que métalliques*

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques, notamment en béton armé ou précontraint, demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière, par exemple :

- charpentes d'immeubles de 10 étages et plus ;
- barrages ;
- ponts, ouvrages de croisement à plusieurs niveaux ;
- génie civil de centrales de toute nature productrices d'énergie ;

- génie civil d'unités pour la sidérurgie, la chimie... ;
- silos, réfrigérants, hyperboliques, cheminées en béton ;
- réservoirs, cuves, châteaux d'eau ;
- coupoles, voiles minces ;
- piscines, bassins divers ;
- étanchéité.

55.31 *Installations industrielles, montage levage*

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :

- les entreprises de constructions et d'entretiens de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

Sont visées, pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil qui effectuent des travaux d'installation, de montage ou de levage d'ouvrages de toute nature, notamment métalliques, exécutés en site terrestre, fluvial ou maritime, par exemple :

- ponts fixes ou mobiles ;
- vannes de barrage ;
- portes d'écluses, élévateurs et ascenseurs à bateaux ;
- ossatures de charpentes industrielles, de centrales thermiques... ;
- ossatures de halls industriels ;
- installations pour la sidérurgie ;
- pylônes, téléphériques ;
- éléments d'ouvrages préfabriqués.

55.40 *Installation électrique*

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celles du bâtiment et des travaux publics) ;
- pour partie, les entreprises de couverture, plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, génie climatique et électricité ;
- les entreprises d'installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50 *Construction industrialisée*

Sont visées, pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment et travaux publics réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques ^(*), les entreprises de travaux publics et de génie civil réalisant des ouvrages ou parties d'ouvrage par assemblage d'éléments préfabriqués métalliques ou en béton, par exemple :

- poutres de pont ;
- voussoirs pour tunnel...

55.60 *Maçonnerie et travaux courants de béton armé*

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment et travaux publics effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition ;

- pour partie, les entreprises exerçant des activités de génie civil non classées dans les groupes précédents et les entreprises de travaux publics effectuant de la maçonnerie, de la démolition et des travaux courants de béton armé, de terrassement et de fondation.

55.70 *Génie climatique*

Sont visées :

- les entreprises de couverture, plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude :
 - les entreprises de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et anti-vibratile ;
 - pour partie, les entreprises de travaux publics et de génie civil effectuant des travaux d'application thermique et frigorifique de l'électricité ^(*).

55.71 *Menuiserie-serrurerie*

Sont visées :

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) ^(*) ;
- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) ^(*) (balcons, rampes d'escalier, grilles...) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé ^(*).

55.72 *Couverture-plomberie, installations sanitaires*

Sont visées :

- les entreprises de couverture, plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie, installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73 *Aménagements-finitions*

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et les expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;

- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture du bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques, pour les entreprises de pose de vitres, glaces et vitrines ^(*) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installations et d'aménagements des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement de locaux commerciaux à base métallique ^(*) ;
- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08 *Services de nettoyage*

Sont visées pour partie, les entreprises de ramonage.

(*) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective régionale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective régionale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective régionale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de l'entrée en vigueur de la présente convention collective régionale, soit pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective régionale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective régionale.

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

21.07 *Menuiserie métallique de bâtiment*

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 55.71.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dès le premier jour aux ETAM des entreprises étrangères intervenant en Martinique, dans les conditions fixées par les lois et règlements.

Article 1.3

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de postes doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les recrutements des ETAM que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilités.

Les parties signataires réaffirment enfin leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Article 1.4

Egalité de rémunération

Les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les salariés occupant un même emploi dans des conditions et situations de travail identiques.

En cas de difficultés qui naîtraient à ce sujet, l'employeur et l'ETAM s'attacheront à essayer d'apporter une solution équitable à l'occasion d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans le cadre de la négociation prévue par les articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du code du travail, il sera établi un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du même code, entre les femmes et les hommes, au vu duquel les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au plan régional examineront les modalités de résorption des écarts éventuellement constatés.

Article 1.5

Non-discrimination au travail

Aucun ETAM ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distributions d'action, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Aucun ETAM ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements précédemment définis ou pour les avoir relatés.

Article 1.6

Salariés handicapés

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés font partie intégrante de la politique de l'emploi des entreprises du bâtiment, des travaux publics ou activités annexes.

Sous réserve de l'aptitude au poste de travail délivrée par le médecin du travail, les entreprises de bâtiment, des travaux publics ou activités annexes veilleront à assurer l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes handicapées conformément à la législation en vigueur.

Dans ce cadre, elles prendront notamment en compte les conditions de travail et d'emploi des intéressés et pourront mener des actions de sensibilisation au handicap pour l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Article 1.7

Harcèlement

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation, qui se déroule dans l'entreprise, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 1.8

Droit syndical et liberté d'opinion. – Représentation du personnel

Article 1.8.1

Droit syndical et liberté d'opinion. – Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les mesures de discipline ou de licenciement.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat. Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions personnelles ;
- l'adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect légal.

Si un ETAM conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, l'employeur et l'ETAM s'emploieront à essayer d'apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les ETAM peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Article 1.8.2

Gestion des situations professionnelles des représentants syndicaux

Afin de permettre une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et le mandat syndical, le représentant d'une organisation syndicale de salariés peut demander à l'employeur, chaque année, en cours de mandat, un entretien pour étudier sa situation, notamment en matière de formation et d'évolution de carrière.

Le retour à une activité professionnelle pleine d'un représentant d'une organisation syndicale de salariés qui a assumé un ou plusieurs mandats pendant plus de 5 années consécutives peut être précédé, à la demande du salarié concerné, d'un bilan de compétences dans le cadre de l'article L. 6322-42 du code du travail, ou à défaut de l'article L. 6313-1 du même code, prenant en compte les acquis développés dans l'exercice de ses mandats syndicaux.

Article 1.8.3

Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des ETAM aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence, non rémunérée et non imputable sur les congés payés et les jours de RTT, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 12 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, la gêne devant être motivée par écrit.

Article 1.8.4

Participation aux commissions paritaires régionales

Conformément aux articles L. 2234-1 et suivants du code du travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de bâtiment et travaux publics aux réunions paritaires régionales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou celles qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;
- ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;
- les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du barème de l'administration fiscale établi chaque année. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « petits déplacements » du lieu de réunion.

Le nombre de salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à deux ETAM par entreprise, par réunion et par organisation syndicale représentative.

Les demandes des organisations syndicales de salariés représentatives au plan régional, relatives aux thèmes de négociation, donneront lieu à une réponse adaptée de la part des organisations d'employeurs concernées.

Chaque fois que des ETAM seront appelés à participer à une commission paritaire, entre les organisations syndicales régionales d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations syndicales

représentatives au plan régional, il appartiendra aux organisations ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Article 1.8.5

Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan régional participent à la gestion des organismes paritaires professionnels.

Article 1.8.6

Délégués du personnel. – Comités d'entreprise. – CHSCT

La représentation des ETAM par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise ainsi que des CHSCT est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, la subvention de fonctionnement au comité d'entreprise et le financement des œuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

TITRE II

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2.1

Engagement

Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est établi aux conditions générales de la présente convention collective et précisant notamment la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du travail qui lui est applicable. Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié l'ETAM.

Article 2.2

Modification du contrat de travail

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. L'ETAM bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois, sauf délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus de l'ETAM et si l'employeur décide de procéder à son licenciement, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

Article 2.3

Période d'essai

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de :

- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les employés.

La période d'essai correspond à un temps de travail effectif. Toute période de suspension (absence du salarié pour maladie ou accident du travail, fermeture de l'entreprise, congé annuel...) prolonge d'autant sa durée initiale.

La période d'essai est renouvelable une fois pour une durée identique, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires. Le renouvellement est mentionné dans le contrat de travail.

En cas de rupture de la période d'essai par l'employeur, la durée de préavis est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Pendant cette période, l'ETAM pourra s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées à l'article 8.3 ci-après.

En cas de rupture de la période d'essai par le salarié, la durée de préavis est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

Lorsqu'une période d'adaptation est effectuée au début du contrat de travail, elle est incluse dans la durée de la période d'essai.

Dans le cas d'un contrat CDD, la période d'essai ne peut excéder 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour un contrat de 6 mois maximum et de 1 mois pour un CDD de plus de 6 mois.

Article 2.4

Délégation de pouvoirs

Les entreprises formalisent de préférence par un écrit, à partir du niveau E de la grille de classification, les délégations de pouvoirs données aux ETAM indiquant de manière précise :

- les fonctions effectivement occupées ;
- les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines ;
- les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation ;
- les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités ;
- le pouvoir de sanction dont il dispose ;
- la durée de la délégation qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée ;
- le cas échéant, les formations permettant au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les ETAM précités ne peuvent recevoir de délégation de pouvoirs d'un autre ETAM.

Article 2.5

Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnel sous contrat à durée déterminée

L'emploi de personnel temporaire et/ou l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Une indemnité de fin de contrat est due aux ETAM embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.6

Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage dans les entreprises de bâtiment, des travaux publics ou activités annexes sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires et par les accords professionnels de branche en vigueur.

Article 2.7

Participation de l'employeur au financement de la formation professionnelle

Les entreprises de bâtiment, des travaux publics ou activités annexes soumises aux dispositions de l'article L. 6331-9 du code du travail sont tenues de respecter les dispositions législatives et réglementaires et les accords professionnels de branche en vigueur et leurs avenants.

Article 2.8

Période probatoire

Dans le cadre d'un changement de poste, une période probatoire doit être mise en place dans les conditions prévues par les lois et règlements en vigueur.

TITRE III

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

CHAPITRE III.1

CLASSIFICATION

PRÉAMBULE

Objectifs

Conscientes de l'impérieuse nécessité de valoriser l'image du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes, et afin de répondre aux enjeux posés par un contexte démographique et économique en constante évolution, les parties signataires veulent par la présente convention collective doter la profession du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes d'un dispositif de classification des emplois totalement rénové.

La nouvelle grille de classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes répond aux trois objectifs suivants :

- attirer les jeunes et les fidéliser en soulignant les réelles possibilités d'évolution de carrière dans l'intérêt conjugué des entreprises et des salariés ;
- valoriser les métiers du bâtiment et des travaux publics en tenant compte de leur technicité toujours croissante et donc en intégrant les évolutions observées et prévisibles de ces métiers ;
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle, caractéristique forte du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes, en permettant aux salariés de développer leur évolution de carrière tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au sein de la profession toute entière.

Principes fondamentaux

Dans cet esprit, les parties signataires de la présente convention collective affirment leur volonté de construire un dispositif de classement durable qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois du bâtiment et des travaux publics nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur.

En adoptant quatre critères classants pour décrire l'ensemble des emplois et des compétences qu'ils nécessitent, elles affirment également leur résolution de se tourner vers l'avenir en élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures des métiers du bâtiment et des travaux publics dont beaucoup ne sont pas connus aujourd'hui.

Ces critères classants d'égale importance entre eux sont énumérés à l'article 3.1.1.

Ils illustrent notamment les exigences renforcées de recherche de la qualité, de créativité et de réactivité qu'impliquent les nouveaux défis techniques, économiques, environnementaux et sociaux auxquels la profession du bâtiment et des travaux publics doit répondre. Dans ce contexte, ces critères prennent en compte le souci collectif des entreprises du bâtiment et des travaux publics de dynamiser et de gérer les compétences de leurs collaborateurs, de répondre aux aspirations et aux attentes des jeunes et des salariés du secteur, tout en respectant les démarches compétences d'entreprises.

Afin de permettre un meilleur déroulement de carrière dans la profession et avec la même volonté d'offrir de réelles perspectives aux salariés du bâtiment et des travaux publics, les emplois des ETAM sont classés en 8 niveaux. Ces niveaux regroupant les emplois tenus par les employés, techniciens

et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes, sont associés deux par deux pour permettre la reconnaissance de l'expérience et de la pratique professionnelles par un niveau de confirmation.

Une considération toute particulière a été apportée à la situation des jeunes diplômés pour lesquels des périodes d'accueil, conçues comme de réelles voies de progrès ont été aménagées afin de leur permettre, en confrontant leurs connaissances à la réalité, d'acquérir une pleine légitimité dans l'exercice de leurs fonctions.

Dans le même esprit, il a également été tenu compte de la technicité croissante des métiers du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes, et des exigences toujours plus fortes des clients qui conduisent à valoriser l'expertise et la compétence professionnelles.

Les parties signataires ont entendu par ailleurs reconnaître et favoriser l'acquisition de hautes compétences en prévoyant dès le niveau E de la classification des ETAM l'existence d'une double voie :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise.

La même volonté a conduit les parties signataires à prévoir un entretien individuel et périodique entre chaque salarié, à sa demande ou à l'initiative de l'employeur, et la hiérarchie, entretien destiné à déterminer, compte tenu de ses aspirations, ses possibilités d'évolution à l'intérieur de chaque catégorie ou vers la catégorie cadres, à partir du niveau G de la classification des ETAM.

Cet examen permettra de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre afin de permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle et d'acquérir de nouvelles compétences pour répondre à l'engagement de service que requiert la satisfaction constante des clients de l'entreprise et favoriser leur parcours professionnel.

Le succès de la mise en œuvre des nouvelles classifications des ETAM du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes implique qu'aucune correspondance ne soit recherchée entre les anciennes et les nouvelles grilles de classifications.

Ce classement résulte donc du rapprochement entre les fonctions effectivement exercées dans l'entreprise et les définitions générales des emplois résultant des tableaux ci-après.

La mise en œuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation des délégués du personnel, s'il en existe, à l'occasion de deux réunions dont la première aura lieu préalablement à la mise en œuvre. A cette occasion, sera exposée l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans les nouvelles grilles. Cette réunion portera également sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en œuvre des nouvelles classifications au sein de l'entreprise. Une seconde réunion se tiendra postérieurement à la mise en œuvre et constituera un bilan. Elle aura lieu au plus tard 1 an après la date anniversaire de la première réunion.

La mise en œuvre dans l'entreprise s'inscrira dans un délai maximal de 5 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3.1.1

Définitions des emplois

La grille de classification des emplois des ETAM du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes comprend huit niveaux de classement. Ces niveaux sont définis par quatre critères d'égale importance qui s'ajoutent les uns aux autres et qui sont :

- le contenu de l'activité, la responsabilité dans l'organisation du travail ;
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation ;
- la technicité, l'expertise ;
- l'expérience, la formation.

Les définitions des emplois correspondant à chacun des huit niveaux de classement figurent dans le tableau ci-après.

Les VRP (voyageurs représentants placiers) au sens des articles L. 7313-1 et L. 7313-3 du code du travail ne relèvent pas de la présente classification.

Définitions des emplois ETAM

| NIVEAU | | | | | | | | |
|--|---|---|--|--|---|--|---|---|
| CRITÈRE | Employés A | Employés B | Employés C | Employés D | TAM E | TAM F | TAM G | TAM H |
| Contenu de l'activité Responsabilité dans l'organisation du travail | Effectue des travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée. Ou Travaux d'aide. Est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie. | Effectue des travaux d'exécution sans difficulté particulière. Ou Travaux d'assistance à un ETAM d'une position supérieure. Est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie. | Effectue des travaux courants, variés et diversifiés. Résout des problèmes simples. Est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie. | Effectue des travaux courants, variés et diversifiés. Maîtrise la résolution de problèmes courants. Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie. | Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études... Ou Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité. Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Peut transmettre ses connaissances. | Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale... portant sur des projets plus techniques. Ou Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet. Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise. | Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale... portant sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets. Ou Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets. Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial. | Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise. |

| CRITÈRE | NIVEAU | | | | | | | |
|---|---|---|---|--|---|--|--|--|
| | Employés A | Employés B | Employés C | Employés D | TAM E | TAM F | TAM G | TAM H |
| Autonomie Initiative Adaptation Capacité à recevoir délégation | Reçoit des consignes précises. Peut prendre des initiatives élémentaires. Respecte les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve. | Reçoit des instructions précises. Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Respecte les règles de sécurité. | Reçoit des instructions définies. Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes. | Reçoit des instructions constantes. Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. | Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini. Est amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités et de d'animation. | Transmet ses connaissances. Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations. Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités. A un rôle d'animation. Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes. | Sait et doit transmettre ses connaissances. Agit par délégation dans le cadre d'instructions. A un rôle d'animation. Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes. Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations. | Agit par délégation dans le cadre de directives précises. A un rôle d'animation. Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie ; conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes. Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations. Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité. Participe à leur amélioration et à leur adaptation. |

| CRITÈRE | NIVEAU | | | | | | | | |
|----------------------|--|-------------------------|----------------------|-------------------------------|---|---|---|--|--|
| | Employés A | Employés B | Employés C | Employés D | TAM E | TAM F | TAM G | TAM H | |
| Technicité Expertise | Pas de connaissances spécifiques requises. | Première qualification. | Technicité courante. | Technicité courante affirmée. | <p>Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle.</p> <p>Bonne technicité dans sa spécialité.</p> <p>Se tient à jour dans sa spécialité, notamment par le recours à la formation professionnelle continue.</p> | <p>Connaissances structurées des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle.</p> <p>Haute technicité dans sa spécialité.</p> <p>Se tient à jour dans sa spécialité, notamment par le recours à la formation professionnelle continue.</p> | <p>Connaissances approfondies des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes.</p> <p>Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes.</p> | <p>Connaissances parfaitement maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes.</p> <p>Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes.</p> | <p>Tient à jour l'ensemble de ses connaissances, notamment par le recours à la formation professionnelle continue.</p> |

| CRITÈRE | NIVEAU | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|--|--|---------------------------------|
| | Employés A | Employés B | Employés C | Employés D | TAM E | TAM F | TAM G | TAM H |
| Compétences acquises par expérience ou formation | Initiation professionnelle. Ou Adaptation préalable. | Expérience acquise en niveau A. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau CAP, BEP. | Expérience acquise en niveau B. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI. | Expérience acquise en niveau C. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. | Expérience acquise en niveau D. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG. | Expérience acquise en niveau E. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. | Expérience acquise en niveau E. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. | Expérience acquise en niveau G. |

Article 3.1.2

Prise en compte des diplômes professionnels utilisés dans le bâtiment et les travaux publics et les activités annexes

Pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle, les salariés débutants, titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel seront classés à leur entrée dans l'entreprise dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement conformément aux dispositions suivantes :

| NIVEAU DE CLASSEMENT | DIPLOME | PÉRIODE D'ACCUEIL |
|----------------------|--|-------------------|
| B | CAP-BEP | 9 mois maximum |
| C | Brevet professionnel Brevet de technicien Baccalauréat professionnel Baccalauréat STI | 18 mois maximum |
| E | BTS-DUT Licence professionnelle | 18 mois maximum |

L'entreprise désignera un correspondant chargé d'accompagner le jeune débutant au cours de cette période d'accueil. Au terme de la période d'accueil ci-dessus précisée, sa situation particulière sera examinée au cours d'un entretien de bilan personnalisé.

Pour les salariés ayant acquis l'un des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel cités ci-dessus par la voie de l'apprentissage ou de la formation par alternance ou par la voie scolaire, la durée de la période d'accueil est réduite de moitié. Lorsqu'à l'issue d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat en alternance, le salarié demeure dans la même entreprise pour y occuper un emploi correspondant au diplôme obtenu, cette période est supprimée.

Ce classement s'applique aux titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation initiale. Il s'applique également aux titulaires de diplômes obtenus dans le cadre de la formation continue à l'initiative de l'entreprise : dans ce cas, la période d'accueil est réduite de moitié. Si la formation continue a été effectuée à l'initiative du salarié, le classement définitif dans l'emploi correspondant, au terme de ladite période, interviendra sous réserve des emplois disponibles dans l'entreprise.

Les CQP (certificat de qualification professionnelle) du bâtiment ou les CQP du BTP créés par les CPNE (commission paritaire nationale pour l'emploi) conjointes du bâtiment ou des travaux publics et annexes s'inscriront dans le cadre de la présente classification.

Article 3.1.3

Evolution de carrière

La présente classification doit permettre une réelle évolution professionnelle des ETAM du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes, en leur permettant de développer leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles.

Dans cet esprit, un entretien individuel au moins biennal avec sa hiérarchie aura lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Dans ce cas, sa demande écrite doit être prise en compte dans un délai de 3 mois.

Au cours de cet entretien, seront examinées les possibilités d'évolution de l'intéressé à l'intérieur de la classification des ETAM ou vers la classification des emplois des cadres, à partir du niveau G de la présente grille, compte tenu des compétences acquises, des critères de classement, de ses aptitudes à progresser et des emplois disponibles dans l'entreprise.

Cet entretien a également pour objet de déterminer les éventuelles actions de formation à mettre en œuvre dans cette perspective.

Par ailleurs, dans un but de promotion, un ETAM peut à titre occasionnel effectuer des tâches relevant d'un niveau supérieur à sa qualification ; il sera promu dans le niveau de classement correspondant dès qu'il exercera ces tâches de façon habituelle, dans un délai qui ne peut être supérieur à 6 mois, décomptés lors d'un exercice comptable.

Deux ans après l'entrée en vigueur de l'accord puis tous les 2 ans, un bilan des entretiens individuels fera l'objet d'une information au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel, s'il en existe.

Article 3.1.4

Mise en œuvre dans l'entreprise

Le classement dans la présente grille de classification s'opérera en confrontant la nature des fonctions réellement exercées dans l'entreprise avec les définitions générales mentionnées à l'article 3.1.1.

A cette occasion, il convient de prêter une attention particulière à l'acquis professionnel dans l'emploi.

Alinéa 4.1 : dans le cas d'un ETAM qui, au moment du classement, occupe provisoirement des fonctions moins importantes dans l'attente d'une nouvelle affectation correspondant à son emploi précédent, il sera tenu compte de ce dernier.

Alinéa 4.2 : la mise en œuvre de la nouvelle classification donnera lieu à la consultation préalable des délégués du personnel, s'il en existe.

A cette occasion, l'employeur présente l'orientation générale de l'entreprise pour le classement dans la nouvelle grille et donne une réponse motivée aux questions portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liés à la mise en œuvre de la nouvelle classification au sein de l'entreprise.

Une seconde réunion des délégués du personnel se tiendra postérieurement à la mise en œuvre de la présente classification afin d'en dresser le bilan. Elle aura lieu au plus tard 1 an après la mise en œuvre de cette classification.

Dans les entreprises jusqu'à 10 salariés, l'employeur informera l'ensemble du personnel des conditions de mise en œuvre de la présente classification.

Alinéa 4.3 : l'employeur confirmera par écrit à chaque ETAM son nouveau classement au sein de la présente classification, au moins 1 mois avant son entrée en vigueur.

L'employeur communique par écrit au salarié, qui en fait la demande par écrit, les éléments de compréhension du nouveau classement.

Ce classement ne peut entraîner aucune diminution du salaire mensuel de l'intéressé.

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, l'ETAM peut demander à l'employeur un examen de sa situation ; dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision à l'ETAM au cours d'un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Alinéa 4.4 : les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification seront examinés dans le cadre des attributions des représentants du personnel comme dans celui de la négociation annuelle visée aux articles L. 2242-1, L. 2242-10 et L. 2242-11 du code du travail.

En particulier, le plan de formation de l'entreprise tient compte de cet examen, afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation qualifiante.

De même en concertation avec les représentants du personnel, notamment le CHSCT, lorsqu'ils existent, des programmes d'action et de formation en matière de sécurité seront mis en œuvre.

Alinéa 4.5 : pour la mise en œuvre de la présente classification, les parties signataires ont estimé utile d'établir un guide d'utilisation figurant en annexe I qui constitue un commentaire de la présente classification.

Article 3.1.5

Bilan de la mise en œuvre de la classification

Les parties signataires s'engagent à mettre en place une commission paritaire de suivi qui fera le bilan de la mise en œuvre de la présente classification et examinera les éventuelles difficultés que rencontreraient les entreprises.

Cette commission sera mise en place pour 3 mois après la date de signature de la présente convention collective et aura une validité de 2 ans.

Après ce délai, c'est la commission de suivi et d'interprétation de la convention collective qui se substitue à cette commission paritaire de suivi de l'application de la classification.

La classification des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et des travaux publics et annexes est présentée à l'annexe I de la présente convention collective.

CHAPITRE III.2

RÉMUNÉRATION

Article 3.2.1

Principe du salaire mensuel

Les ETAM du bâtiment et des travaux publics et annexes sont appointés au mois. Cette rémunération est indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Article 3.2.2

Barème de salaires minimaux

Les barèmes de salaires minimaux sont déterminés après négociation au moins une fois par an.

Ils sont fixés pour un horaire mensuel moyen de 151,67 heures ou pour 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année, ou pour 1 600 heures + 7 heures de journée de solidarité, soit 1 607 heures.

Les rémunérations conventionnelles minimales par catégories sont les suivantes :

- catégorie A : 1 400 € ;
- catégorie B : 1 500 € ;
- catégorie C : 1 570 € ;
- catégorie D : 1 700 € ;
- catégorie E : 1 880 € ;
- catégorie F : 2 140 € ;
- catégorie G : 2 375 € ;
- catégorie H : 2 620 €.

Article 3.2.3

Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un ETAM est appelé à travailler, soit de nuit (entre 21 heures et 6 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

La majoration pour travail exceptionnel, de nuit, du dimanche ou d'un jour férié ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Lorsqu'un même travail ouvre droit à plusieurs de ces majorations, seule est retenue la majoration correspondant au taux le plus élevé.

Les heures supplémentaires effectuées de nuit sont récupérées par un repos de même durée.

Article 3.2.4

Epargne salariale

La mise en œuvre de l'épargne salariale dans le bâtiment et les travaux publics et les activités annexes est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par l'accord cadre national du 17 janvier 2008 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics et des accords du 17 janvier 2008 pris en application.

TITRE IV

DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

CHAPITRE IV.1

HORAIRES DE TRAVAIL

Article 4.1.1

Horaires de travail

Les horaires de travail restent collectifs au niveau de l'entreprise, des agences, des établissements, des chantiers, des ateliers ou d'un service.

Cet horaire est fixé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel, en principe une fois par an et à l'occasion de chaque modification.

Cette consultation porte notamment sur :

- le choix du deuxième jour de repos hebdomadaire (le samedi ou le lundi, pour tout ou partie du personnel) ;
- la programmation de l'utilisation éventuelle de tout ou partie du contingent d'heures supplémentaires applicable ;
- les autres modes d'organisation prévus au chapitre IV.2 ci-après.

Article 4.1.2

Heures supplémentaires

La durée légale du travail des ETAM du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes est de 35 heures par semaine.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 200 heures. Au-delà, les entreprises consultent le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent.

Les heures supplémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 4.1.3

Heures supplémentaires exceptionnelles

En cas de surcroît exceptionnel de travail ou pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que travaux urgents ou continus, ou pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles, les employeurs du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes peuvent également recourir à des heures supplémentaires exceptionnelles, au-delà du contingent défini ci-dessus, après avis des représentants du personnel.

Les heures supplémentaires exceptionnelles sont majorées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale au nombre d'heures supplémentaires exceptionnelles effectuées. Ce temps de repos compensateur intégralement indemnisé, qui ne se cumule pas avec les dispositions légales ou conventionnelles ayant le même objet, sera pris dans un délai de 2 mois suivant la date à laquelle le droit au repos compensateur aura été acquis.

L'utilisation de ces heures supplémentaires exceptionnelles ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites prévues à l'article 4.1.5 ci-après, sauf dérogation de l'inspection du travail de la DIECCTE.

Article 4.1.4

Heures de dérogations permanentes

Les dérogations permanentes prévues à l'article 5 du décret du 17 novembre 1936 s'appliquent sans être imputées sur le contingent d'heures supplémentaires applicable. Elles donnent lieu aux majorations pour heures supplémentaires.

Article 4.1.5

Durées maximales du travail

Sauf dérogations accordées conformément à la législation en vigueur, les durées maximales applicables aux ETAM sont les suivantes :

- durée maximale quotidienne : 10 heures ;
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 48 heures ;
- durée moyenne maximale hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
- durée moyenne maximale hebdomadaire calculée sur le semestre civil : 44 heures.

Ces durées ne s'appliquent pas en cas de modulation du temps de travail.

CHAPITRE IV.2

ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 4.2.1

Organisation hebdomadaire du travail sur 5 jours

La semaine de travail des ETAM des entreprises du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes, dont l'horaire de travail n'est pas annualisé, est fixée au maximum à 5 jours consécutifs. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 48 heures correspondant à 2 jour consécutifs de repos dont l'un est le dimanche et l'autre le samedi en priorité ou le lundi, sauf :

- en cas de circonstances imprévisibles, pour des travaux urgents de sécurité ;
- en cas d'organisation du travail sur 4 ou 6 jours, dans les conditions de l'article 4.2.6 ;
- en cas d'activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage impliquant une organisation particulière de travail.

Par ailleurs, que l'horaire de travail soit annualisé ou non, l'entreprise pourra opter pour les organisations particulières suivantes :

- travail posté en équipes successives ou chevauchantes, dans les conditions de l'article 4.2.2 du présent titre ;
- mise en place d'équipes de suppléance, dans les conditions de l'article 4.2.4 du présent titre.

Article 4.2.2

Travail posté en équipes successives ou chevauchantes, organisé ou non en cycles de travail

L'entreprise peut opter pour le travail posté en équipes successives ou chevauchantes, après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement peut également faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le travail peut être organisé, en poste discontinu ou semi-continu sur 5 jours ou 6 jours dans la semaine, soit en 2 ou 3 équipes successives, soit en équipes chevauchantes. Ce travail pourra ou non être organisé en cycles.

En cas d'équipes chevauchantes, le décalage de l'horaire journalier entre la mise au travail et la fin de travail des premières équipes et celles des équipes suivantes ne doit pas dépasser 3 heures.

Pour les activités de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage, l'horaire de travail peut être aménagé en postes continus ou non sur 7 jours, organisé ou non en cycles sur une période limitée.

Si plusieurs cycles de travail se succèdent, la durée de chaque cycle sera limitée entre 8 semaines et 12 semaines.

En cas de travail par équipes successives selon un cycle continu, l'ETAM ne pourra être affecté à 2 équipes successives, sauf à titre exceptionnel et pour des raisons impérieuses de fonctionnement.

L'organisation des équipes successives ou chevauchantes doit être prévue à l'avance, après consultation des représentants du personnel, et la liste du personnel composant ces équipes doit être affichée sur les lieux de travail.

L'organisation du travail en équipes chevauchantes ou en équipes successives ne doit pas amener le personnel d'encadrement ETAM de chantier ou d'atelier à dépasser la durée habituelle de l'exercice de ses fonctions ni à être obligé à être présent en permanence pendant l'amplitude journalière de la durée de travail choisie par l'entreprise.

Article 4.2.3

Horaires individualisés

Des horaires individualisés peuvent être aménagés d'un commun accord notamment pour le personnel sédentaire, avec possibilité de reporter des heures considérées comme normales d'une semaine sur l'autre sans effet sur le nombre et le taux des heures majorées.

Article 4.2.4

Equipes de suppléance de fin de semaine

L'accord d'entreprise ou d'établissement, nécessaire à la mise en œuvre des équipes de suppléance de fin de semaine, précisera les situations et fixera la durée pendant laquelle le recours à de telles équipes sera nécessaire, afin que les ETAM qui auront été affectés à ces équipes aient connaissance de la date à laquelle les équipes de suppléance prendront fin.

Le recours aux équipes de suppléance de fin de semaine est limité à 6 mois consécutifs, sauf accord entre les parties pour prolonger cette durée.

Article 4.2.5

Mesure d'accompagnement

Les entreprises ayant une activité de maintenance, de services, d'entretien ou de dépannage prendront en compte la situation des salariés relevant d'une organisation du travail, telle que prévue aux articles 4.2.2 et 4.2.4, notamment par une rémunération spécifique ou par l'attribution d'un repos approprié ou par un horaire aménagé.

Article 4.2.6

Cas du travail sur 4 ou 6 jours

L'horaire collectif de travail pourra être aménagé sur 4 ou 6 jours par semaine, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet aménagement pourra également, le cas échéant, faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Horaire collectif aménagé sur 4 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire applicable pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Horaire collectif aménagé sur 6 jours : l'horaire n'excédera pas la durée légale hebdomadaire, dans la limite des plafonds légaux ou conventionnels pour une période fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, des délégués du personnel.

Le chef d'entreprise fera appel, en priorité, aux ETAM qui demandent à travailler en 6 jours.

Article 4.2.7

Travail à temps partiel

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet. Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité de retour à temps plein en cas d'emploi disponible.

Article 4.2.8

Convention de forfait en jours

1. Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, les ETAM à partir de la position E, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Les ETAM concernés doivent donc disposer, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM précise également :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini, sans pouvoir excéder 218 jours travaillés ⁽¹⁾ pour une année complète de travail. Le nombre annuel de jours travaillés est établi, déduction faite des jours de repos, des congés légaux et conventionnels dont le cas échéant les jours d'ancienneté mais non compris les jours de fractionnement ⁽²⁾ et les jours fériés à l'exclusion du 1^{er} Mai et du 22 mai sauf dispositions légales particulières ;
- pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre ;

(1) Sauf dispositions légales particulières.

(2) Nombre de jours annuellement travaillés moins nombre de jours de congés éventuellement ouverts au titre du fractionnement.

- la répartition initiale du temps de travail sur les jours ouvrables de la semaine en journées ou demi-journées de travail et les modalités de prise des jours de repos. Dans cette perspective, il est tenu compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, les délégués du personnel, s'il en existe, seront informés du nombre d'ETAM qui aura conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. L'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait jours bénéficie d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de contrôle des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien biennal avec son supérieur hiérarchique, au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé ainsi que l'amplitude de ses journées d'activité.

4. Le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de :

- 15 % pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- 10 % pour les entreprises de 20 à 50 salariés ;
- 5 % pour les entreprises de moins de 20 salariés.

5. La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions, est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée ou demi-journée. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel l'ETAM sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

Article 4.2.9

Travail de nuit habituel

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de bâtiment et des travaux publics et annexes, notamment en matière de maintenance-exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

1. Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent article, l'ETAM accomplissant, au moins deux fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures, ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-32 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut une autorisation de l'inspection du travail) pourra substituer à cette période

une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

2. Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories d'ETAM que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le CHSCT seront consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

3. Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.2 et 4.2.4 de la présente convention collective, la durée maximale quotidienne de travail effectif des ETAM de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 3122-9 du code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'article L. 3122-30 du code du travail.

En cas de dérogations à la durée quotidienne maximale de 8 heures, l'ETAM concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des ETAM de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque l'organisation du travail imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 3122-9 notamment la maintenance-exploitation ou les services le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

4. Les ETAM travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures de travail sur la plage de 21 heures à 6 heures pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage de 21 heures à 6 heures.

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles 4.2.2 et 4.2.4. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

5. Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1^{er} Mai et 22 mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles 4.2.2 et 4.2.4.

6. Les ETAM travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

- transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner son domicile ;
- indemnité de panier dont le montant fera l'objet d'une négociation par les partenaires sociaux de la branche dans un délai de 6 mois après la date de signature de la présente convention collective ;
- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant à l'ETAM de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque ETAM le nombre de nuits, ou à diminuer la durée de travail de nuit et éviter les situations de travail isolé.

7. Les ETAM travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies à l'article R. 3122-9 et aux articles L. 3122-34 et L. 3122-35 du code du travail.

8. Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, notamment la maintenance-exploitation ou les services (art. R. 3122-9).

L'ETAM de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie sur sa demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail.

9. Les ETAM de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris éventuellement celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

10. Aucune considération du sexe ne pourra être retenue pour embaucher un ETAM à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit, muter un ETAM d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit, prendre des mesures spécifiques aux ETAM travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

11. Le travail de nuit qui ne relève ni de l'article 3.2.3 ni du présent article est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des représentants du personnel, s'ils existent.

TITRE V

CONGÉS PAYÉS

AUTORISATIONS D'ABSENCE. – JOURS FÉRIÉS

Article 5.1

Congés payés

Les ETAM ont droit à un congé payé dont la durée est de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail ou périodes assimilées à 1 mois de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congé accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1^{er} avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1^{er} novembre au 30 avril.

Les jours de congés payés dont bénéficient les ETAM sont versés par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics et des activités annexes, ceux-ci sont forfaitairement assimilés à 1,20 mois.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail.

Lorsque la cinquième semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, une semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

Article 5.1.1

Congés payés d'ancienneté

Au-delà des jours de congés légaux et de fractionnement, les ETAM présents dans les effectifs d'une entreprise du BTP au 31 mars de l'année de référence bénéficient de jours de congés payés supplémentaires d'ancienneté aux conditions suivantes :

Ancienneté dans la profession :

- 1 jour ouvrable pour les ETAM ayant 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrables après 20 ans d'ancienneté.

Ancienneté dans l'entreprise ou le groupe :

- 2 jours ouvrables à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- 3 jours à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- 4 jours à partir de 25 ans d'ancienneté.

Ces jours de congés supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, seront pris en dehors de la période du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise et seront payés par la caisse régionale de congés payés du bâtiment et des travaux publics. Ces jours de congés supplémentaires seront majorés de 30 %.

Les parties signataires s'engagent à se revoir 6 mois après la date de signature de la présente convention collective afin de négocier sur les congés d'ancienneté.

Article 5.1.2

Prime de vacances

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de congés, institués par la loi du 16 mai 1969, acquis sur la base de 2 jours ouvrables de congés par mois de travail, est versée aux ETAM après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes.

Cette prime, qui ne se cumule pas avec les versements qui ont le même objet, est versée en même temps que l'indemnité de congés.

Article 5.1.3

Date de départ en congés

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur sur la consultation des représentants du personnel, les employeurs indiquent les dates prévisibles de prise des congés, en précisant notamment s'il est envisagé de fermer l'entreprise ou si les congés seront pris par roulement. Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1^{er} avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les ETAM dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congés simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander à l'ETAM que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Article 5.1.4

Absences pour maladie, accident ou congé de maternité

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 6.5 dernier alinéa de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité, n'entraînent pas une réduction des congés annuels si l'ETAM justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail.

Article 5.2

Autorisations d'absence

L'ETAM bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- Pacs du salarié : 3 jours ;
- mariage d'un de ses enfants : 2 jours ;
- obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours ;
- obsèques d'un de ses enfants : 3 jours ;
- obsèques de son père, de sa mère : 2 jours ;
- obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents : 2 jours ;
- obsèques d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un des ses petits-enfants : 1 jour ;
- naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu aux articles L. 1225-17 à L. 1225-19 du code du travail.

Article 5.3

Jours fériés

Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dans les conditions légales ne peut être récupéré.

TITRE VI

PROTECTION SOCIALE

Les dispositions du présent titre, article 6.1 « Retraite » et 6.2 « Prévoyance » ne sont pas applicables aux personnels de nettoyage ou de gardiennage sous-traitants qui bénéficient des régimes de retraite et de prévoyance prévus au régime général.

Article 6.1

Régime obligatoire de retraite complémentaire

Les ETAM sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse régionale de retraite du BTP (CRR-BTP) des Antilles et de la Guyane.

Article 6.2

Régime obligatoire de prévoyance

Les ETAM bénéficient obligatoirement de garanties conventionnelles de prévoyance souscrites auprès de la caisse régionale de prévoyance (CRP-BTP) des Antilles et de la Guyane.

Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise visés à l'alinéa précédent, l'employeur, faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations du régime de base, sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

Article 6.3

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer, dans les plus brefs délais, le chef d'entreprise ou son représentant du motif de son absence et lui faire parvenir un certificat médical du médecin traitant dans les 48 heures, le cachet de la poste faisant foi.

Article 6.4

Subrogation

Sous réserve que l'ETAM ait établi une subrogation en sa faveur, l'entreprise fait l'avance des prestations dues en cas de maladie, accident ou maternité.

Le montant total des prestations visées aux articles 6.5 et 6.7 ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par l'ETAM s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant à l'ETAM concerné.

Article 6.5

Prestations maladie

a) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles de tout ETAM sans condition d'ancienneté, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,

et,

b) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels de tout ETAM justifiant de 1 année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service, continus ou non, dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail, avec un maximum de 3 mois à dater de la cessation du travail,

les prestations suivantes seront dues :

1. Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur maintiendra à l'ETAM ses appointements mensuels, dans les conditions de l'article 6.4 ;

2. A partir du 91^e jour, l'ETAM sera couvert par le régime de base de prévoyance des ETAM mentionné à l'article 6.2.

3. Si l'ETAM est indisponible à plusieurs reprises, pour maladie ou accident pendant la même année civile, il ne peut exiger que le total du temps rémunéré à plein tarif excède la durée prévue aux paragraphes a et b ci-dessus.

Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

Le bénéfice du maintien de salaire, tel que défini aux paragraphes a et b ci-dessus, est subordonné à la possibilité, pour l'employeur, de faire une contre-visite à l'ETAM indisponible par un médecin de son choix.

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées aux alinéas précédents seront réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que l'intéressé toucherait du fait des indemnités versées par le responsable de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tiers et non reconnu comme accident du travail, les paiements seront effectués sous réserve du versement des indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage les poursuites nécessaires.

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois.

Article 6.6

Indemnisation spécifique en cas de remplacement

L'indemnité compensatrice de préavis non effectué sera due en cas de :

- licenciement d'un salarié pour inaptitude suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail hors cas d'accident de trajet ;
- licenciement d'un salarié pour indisponibilité suite à une maladie ou accident, hors cas de maladie professionnelle et d'accident du travail, lorsque les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise justifieront son remplacement à titre permanent.

Des dispositions plus favorables peuvent être prévues dans le cadre d'un accord d'entreprise.

Article 6.7

Maternité

Pour les salariées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical et indemnisé à ce titre par la sécurité sociale au titre de l'assurance maternité, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées – déductions faites des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise – dans les conditions prévues à l'article 6.4, pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

Article 6.8

Paternité

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, l'ETAM peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 5.2 de la présente convention collective.

L'indemnisation de ce congé a lieu conformément à la législation en vigueur.

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande par lettre recommandée 1 mois au moins avant le début du congé demandé en joignant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Article 6.9

Congé pour enfant malade

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ETAM bénéficie d'un congé de 3 jours maximum par an, en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce congé non rémunéré, qui peut le cas échéant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'ETAM assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Des accords d'entreprise peuvent fixer la rémunération des jours d'absence pour enfant malade.

TITRE VII

DÉPLACEMENTS

CHAPITRE VII.1

DÉPLACEMENTS DES ETAM EN MARTINIQUE

Article 7.1.1

Déplacements occasionnels

Les ETAM qui effectuent, à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels de courte durée, sont remboursés sur justification de leurs frais de transport, de séjour et de représentation. Cependant, l'entreprise doit attribuer une avance dès lors que des frais seront engagés (nuitées d'hôtel, essence, repas) ; cette avance fera l'objet d'un accord entre l'ETAM et l'entreprise.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils sont remboursés de manière à assurer à l'ETAM des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Article 7.1.2

Moyens de transport, assurance

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférant sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un souci de bonne gestion et dans des conditions de confort normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, un ETAM utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automobile lui appartenant, une assurance spécifique sera souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

Les parties signataires s'engagent à se revoir 6 mois après la date de signature de la présente convention collective afin de négocier sur l'indemnisation des frais de transport.

CHAPITRE VII.2

DÉPLACEMENTS DES ETAM HORS MARTINIQUE

Article 7.2.1

Champ d'application

Les ETAM qui ont travaillé pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements d'une entreprise relevant de la présente convention collective et qui, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la Martinique bénéficient des dispositions du présent texte.

Article 7.2.2

Assurance et garanties collectives

L'entreprise assure à l'ETAM amené à se déplacer hors de Martinique, et cela quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment le rapatriement, le décès, l'invalidité, l'assistance juridique.

L'entreprise doit assurer, dans la mesure du possible, la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi) avec celles des régimes en vigueur en Martinique.

Section 1

Déplacements inférieurs à 3 mois

Article 7.2.3

Lettre de mission

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en Martinique, de la convention collective du bâtiment et des travaux publics restent applicables. Une lettre de mission sera remise à l'ETAM amené à effectuer un déplacement compris entre 15 jours et 3 mois. Cette lettre que l'ETAM devra signer avant son départ comprend expressément les points suivants :

- le lieu d'exercice de la fonction ;
- la durée du déplacement ;
- les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
- le détail de la couverture prévoyance et rapatriement ;
- éventuellement, l'indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2

Déplacements supérieurs à 3 mois

Article 7.2.4

Avenant au contrat de travail

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif de l'ETAM, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la Martinique, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en Martinique sous réserve du 1^{er} paragraphe de l'article 7.2.6.

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition de l'ETAM pendant un délai suffisant, une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où l'ETAM est envoyé, compte tenu de la durée prévisible du déplacement, et lui communique toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux de travail.

L'avenant doit stipuler expressément les points suivants :

Fonctions :

- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- qualification de l'intéressé ;
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- période d'adaptation ;
- modalité de résiliation du contrat ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour.

Conditions de vie de l'ETAM et de sa famille :

- couverture retraite (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
- couverture prévoyance (invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi) ;

- conditions de voyage, de transport et du rapatriement ;
- frais de voyage, de transport et du rapatriement ;
- frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence et éventuellement, repos compensateurs).

En aucun cas, les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où l'ETAM est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieurs à ceux prévus à l'article 6.2 de la présente convention collective.

La durée du séjour hors de la Martinique sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf accord de l'ETAM.

Article 7.2.5

Assistance à l'ETAM et à sa famille

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection à l'ETAM et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

En cas de maladie ou accident grave donnant lieu à hospitalisation ou décès d'un ETAM en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier, notamment par la prise en charge des frais de transport et de séjour. En cas de décès d'un ETAM en déplacement, les frais de transport du corps au lieu de résidence déclarée ou au lieu d'inhumation situé en France sont à la charge de l'entreprise.

Article 7.2.6

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, les indemnités susceptibles d'être dues à l'ETAM à cette occasion sont calculées sur le montant de la rémunération effective de l'ETAM base Martinique.

Le rapatriement de l'ETAM et de sa famille, s'il y a lieu, ainsi que de ses meubles et bagages, dans les conditions prévues au contrat, sont à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne peut être exercé que dans un délai maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat due soit à la démission de l'ETAM, soit à une faute grave de sa part, soit en toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des frais de rapatriement qu'au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

Les avantages de toute nature dont l'ETAM peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

Article 7.2.7

Retour en Martinique

A son retour en Martinique, l'ETAM sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et conservera sa qualification.

Le temps passé hors de la Martinique entre en ligne de compte, notamment pour :

- la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses appointements ;
- le calcul de l'ancienneté ;
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de rupture du contrat.

TITRE VIII

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 8.1

Durée du préavis en dehors de la période d'essai

En cas de licenciement autre que pour faute grave, la durée du préavis est fixée à 1 mois si l'ETAM a moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de démission, laquelle est donnée par écrit, la durée du préavis est celle prévue à l'alinéa ci-dessus sauf accord entre les parties pour une durée inférieure.

La durée du préavis est portée à 3 mois pour les ETAM licenciés justifiant de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise à la date d'expiration du préavis, effectué ou non.

Article 8.2

Indemnité de préavis

Conformément à l'article L. 1234-1 du code du travail, en cas de licenciement, l'ETAM qui exécute son préavis peut quitter son entreprise dès qu'il a un nouvel emploi. Dans ce cas, il a droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération correspondant à son temps effectif de présence dans l'entreprise.

Sauf accord contraire entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Article 8.3

Autorisations d'absence pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, l'ETAM licencié est autorisé, s'il en fait la demande, à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 5 journées ou 10 demi-journées par mois, prises en une ou plusieurs fois. Les autorisations d'absence seront fixées moitié au gré de l'ETAM, moitié au gré de l'entreprise et moyennant information réciproque. Pendant ces absences la rémunération est maintenue, aucune indemnité n'étant due si ces journées ou demi-journées d'absence ne sont pas utilisées.

LICENCIEMENT

Article 8.4

Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 8.5, est versée à l'ETAM licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 8.13, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un ETAM de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 8.7.

Article 8.5

Montant de l'indemnité de licenciement

Le montant de l'indemnité de licenciement est calculé selon l'ancienneté de l'ETAM telle que définie à l'article 8.13 de la présente convention collective et, en mois de rémunération, selon le barème suivant :

- 2,5/10 de mois par année d'ancienneté à partir de 1 an révolu et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement ne peut dépasser la valeur de 8 mois.

En cas de licenciement d'un ETAM âgé de plus de 55 ans à la date d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de 10 % si l'ETAM a 10 ans d'ancienneté et 15 % s'il a 15 ans d'ancienneté telle que défini à l'article 8.13 de la présente convention collective. Cette majoration s'ajoute à l'indemnité de licenciement, éventuellement plafonnée, perçue par l'ETAM.

L'assiette de calcul du salaire de référence pour l'indemnité minimum légale est égale à 1/12 de la rémunération brute des 12 premiers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé au *pro rata temporis*, soit 3/12 du montant de ces primes ou gratifications.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période, figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (feuille fiscal DADS).

MISE À LA RETRAITE

Article 8.6

Mise à la retraite des ETAM de plus de 65 ans

Les employeurs souhaitant mettre à la retraite un ETAM âgé de 65 à 69 ans doit l'interroger par écrit dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise. Si l'ETAM manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas de refus signifié par le salarié dans un délai de 1 mois, l'employeur ne peut mettre l'ETAM à la retraite pendant l'année suivant sa date d'anniversaire.

L'employeur pourra réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela, le cas échéant, chaque année jusqu'aux 69 ans révolus du salarié.

Article 8.7

Montant de l'indemnité de mise à la retraite des ETAM de plus de 70 ans

L'ETAM de plus de 70 ans et plus peut être mis à la retraite d'office par l'employeur sans motivation particulière. L'employeur est tenu de respecter un préavis conventionnel de licenciement tel que défini par l'article 8.1 de la présente convention collective.

Article 8.8

Indemnité de mise à la retraite des ETAM de plus de 65 ans

Les ETAM de plus de 65 ans mis à la retraite dans les conditions des articles 8.6 et 8.7 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise et/ou la CRR-BTP en fonction de l'ancienneté de l'ETAM et calculée à raison de :

- 2,5/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 1 an révolu et jusqu'à 15 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 8 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies aux articles 8.5 et 8.13 de la présente convention collective.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, et notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

Article 8.9

Préavis

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient la mise à la retraite et quelle que soit l'ancienneté de l'ETAM concerné.

La mise à la retraite par l'employeur sera notifiée à l'ETAM par lettre recommandée avec avis de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

DÉPART À LA RETRAITE

Article 8.10

Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM de plus de 60 ans

L'ETAM âgé de plus de 60 ans qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite, perçoit l'indemnité de départ.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ en retraite ne peut dépasser la valeur de 5 mois.

La rémunération servant au calcul ci-dessus est celle de l'ETAM pour le dernier mois ayant précédé la date de notification de licenciement augmentée, en cas de rémunération variable, du douzième mois du total des sommes ayant constitué cette rémunération au titre des 12 derniers mois précédant la notification. La rémunération variable s'entend de la différence entre le montant de la rémunération totale de l'ETAM pendant les 12 mois considérés et le montant des appointements correspondant à la durée habituelle de travail reçus par l'ETAM au cours de ces 12 mois.

Le montant des sommes à prendre en compte est la rémunération brute afférente à cette période, figurant sur la déclaration annuelle des données sociales (feuille fiscal DADS).

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est définie à l'article 8.13 de la présente convention collective.

Article 8.11

Départ à la retraite à l'initiative de l'ETAM de moins de 60 ans

L'ETAM partant à la retraite à son initiative en application de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, percevra, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 8.10 ci-dessus.

Article 8.12

Préavis

Quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite, le préavis est fixé à :

- 1 mois pour l'ETAM justifiant de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour l'ETAM à partir de 2 ans d'ancienneté.

L'ETAM notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Article 8.13

Définition de l'ancienneté

On entend par ancienneté de l'ETAM, le temps pendant lequel l'ETAM a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors Martinique ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son entreprise et avec accord de la nouvelle entreprise, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

Sont également pris en compte :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour :
 - périodes militaires obligatoires ;
 - maladies, accidents ou maternités ;
 - congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

Les fractions d'année d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

Si un ETAM passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que l'ETAM reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

Article 8.14

Engagements successifs

L'ETAM engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou lors de sa mise ou de son départ à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 8.13, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui à l'époque n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs, la mise ou le départ à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions des articles 8.5 et 8.7 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

TITRE IX

AUTRES DISPOSITIONS

Article 9.1

Brevets d'invention

Les inventions des ETAM sont régies par les dispositions du code de la propriété industrielle ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un ETAM fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom de l'ETAM doit être mentionné dans la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de copropriété.

Si, dans un délai de 5 ans consécutif à la prise du brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, l'ETAM dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention, et cela même dans le cas où l'ETAM est à la retraite ou n'est plus dans l'entreprise.

Cette disposition s'applique également à tout procédé breveté nouveau de fabrication qui, notamment appliqué, accroît la productivité de la fabrication à laquelle il s'applique.

Le montant de cette gratification est établi forfaitairement en tenant compte du contexte général de recherche dans lequel s'est placée l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de la contribution personnelle originale de l'ETAM dans l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt commercial de celle-ci. L'ETAM ou, le cas échéant, ses ayants droit, est obligatoirement tenu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui exploite son invention.

Article 9.2

Obligations militaires

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un ETAM sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension de son contrat de travail et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré en priorité dans l'emploi qu'il occupait avant son rappel ou dans un emploi similaire.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cours du séjour sous les drapeaux, un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les ETAM seront rémunérés normalement par leur employeur.

TITRE X

DISPOSITIONS FINALES

Article 10.1

Commission paritaire de suivi et d'interprétation Observatoire de la négociation collective

Une commission paritaire régionale de suivi et d'interprétation est constituée.

La commission a pour rôle de rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. A cet effet, la commission se réunira en cas de besoin.

En outre, la commission aura pour rôle :

- d'établir un bilan de la mise en œuvre dans les entreprises des dispositions de la présente convention collective ; à cet effet, elle se réunira une fois par an ;
- d'exercer les compétences d'observatoire paritaire de la négociation collective (art. L. 2232-10 du code du travail) et de commission d'approbation des accords d'entreprise (art. L. 2232-22 du code du travail) sur tous sujets conventionnels au sens du code du travail dont elle pourra être saisie. Pour l'exercice de ses missions, elle pourra constituer des sous-commissions spécialisées.

La commission paritaire de suivi et d'interprétation n'a pas à connaître les litiges individuels et ne peut porter atteinte à la compétence d'ordre public du conseil de prud'hommes pour trancher les litiges individuels de travail.

Cette commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'entreprises signataires.

La commission paritaire de suivi et d'interprétation doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de 5 jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective plus un, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire et adressé à l'ensemble des partenaires sociaux.

Afin de faciliter leur participation aux négociations et aux réunions des instances paritaires, les salariés bénéficieront :

- du droit de s'absenter de leur travail ;
- de la compensation ou du maintien de leur rémunération ;
- de l'indemnisation de frais de déplacement et de leurs frais de repas.

La commission paritaire de suivi et d'interprétation établira un règlement intérieur sur son fonctionnement.

Article 10.2

Durée, révision et dénonciation

Les parties signataires demanderont l'extension de la présente convention collective, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

La présente convention collective entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

La convention collective, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective régionale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés du bâtiment et des travaux publics représentatives au plan régional ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 10.3

Adhésion

Toute organisation représentative au plan régional non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction des relations du travail, direction générale du travail où elle aura été déposée.

Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 10.4

Dépôt

Le texte de la présente convention collective sera déposé à la direction des relations du travail, direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Fort-de-France, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 10.5

Force obligatoire de la présente convention collective

Dans les matières relevant des titres I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective sauf dispositions plus favorables et sauf disposition légale l'autorisant.

Les dispositions de la présente convention collective remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs existants lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les ETAM qui en bénéficient.

Fait à Fort-de-France, le 31 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
CNATP ;
SEBTPAM.

Syndicats de salariés :

CGTM ;
CGT-FO ;
CSTM ;
FTC CGTM-FSM ;
UGTM.

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES ETAM DU BÂTIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS ET DES ACTIVITÉS ANNEXES DE LA MARTINIQUE

Guide de présentation générale

La classification des ETAM du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de la Martinique répond à 3 objectifs partagés par tous :

- attirer les jeunes et les fidéliser ;
- valoriser l'image de nos métiers ;
- renouveler et favoriser la mobilité professionnelle à l'intérieur de l'entreprise et de la branche.

Il s'agit donc de décrire les emplois de notre profession en tenant compte de leur état actuel (plus grande technicité, diversité des compétences...) et de leurs développements probables (car on écrit pour longtemps et le système doit pouvoir évoluer).

Il s'agit aussi de favoriser l'évolution des parcours professionnels au sein du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes.

Pour remplir ces objectifs, la classification des ETAM met en œuvre divers moyens.

Critères classants

Ces critères repris de la classification des ouvriers sont désormais communs aux 2 catégories de personnel : ouvriers, ETAM, ce qui en fait un élément favorisant l'évolution de carrière des salariés. En rendant plus lisibles à travers ces critères les différents emplois, les salariés peuvent mieux imaginer leur propre évolution au sein d'une grille et d'une grille à l'autre.

Ces critères permettent de décrire le contenu actuel des emplois. Ils permettent également d'éviter de lister tous les postes existants, ce qui serait difficilement exhaustif et rapidement obsolète, comme le sont les filières contenues dans la précédente classification des ETAM. Les critères classants permettent donc d'inscrire la classification dans la durée.

Ces critères qui ne comportent pas de hiérarchie entre eux appréhendent tous les aspects des emplois :

- le contenu de l'activité, la responsabilité dans l'organisation du travail : que fait le salarié ?
- l'autonomie, l'initiative, l'adaptation, la capacité à recevoir délégation : comment le fait-il ?
- la technicité, l'expertise : de quelles connaissances techniques a-t-il besoin ?
- les compétences acquises par expérience ou formation : comment est identifiée l'acquisition de ses connaissances et compétences ?

Par rapport à la précédente classification, les définitions des emplois ont été enrichies pour prendre en compte et valoriser l'ensemble des compétences qu'ils nécessitent.

Par exemple :

Dans le critère contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail, la notion de résolution de problèmes a été introduite.

A partir des niveaux de maîtrise, il est tenu compte de la transmission des connaissances ; il s'agit d'une mise en commun des « bonnes pratiques », ce qui est essentiel pour le maintien des savoirs dans l'entreprise et la cohérence des équipes.

Autre exemple :

Dans le critère autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir délégation, il est tenu compte à partir des niveaux de maîtrise de la notion de communication.

Ces définitions pourront à ce titre inciter les entreprises à mettre en œuvre à leur niveau des démarches compétences.

Enfin, pour illustrer la progression de carrière, les définitions des emplois déclinent ces critères classants de façon progressive à chaque niveau de classement sur l'ensemble de la classification.

Nombre de niveaux de classement

La grille ETAM se développe sur huit niveaux de classement qui regroupent les emplois tenus par les employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes.

Pour permettre un développement des parcours professionnels, les niveaux de classement sont associés deux par deux : un premier niveau d'exercice de la fonction, un niveau de confirmation qui reconnaît l'expérience et la pratique professionnelles acquises par les salariés.

Cette règle s'applique surtout à partir du niveau C : pour les employés, le niveau D confirme le niveau C ; pour la maîtrise, le niveau F confirme le niveau E et le niveau H confirme le niveau G.

Les niveaux de confirmation qui constituent des possibilités de classement à part entière sont marqués par une plus grande amplitude des définitions. Le niveau H en est la pleine illustration : à ce niveau, le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

Reconnaissance de deux types d'emplois

La grille ETAM accueille l'ensemble des employés. Pour mieux identifier et valoriser les compétences acquises, cette grille décline deux voies à partir du niveau E, premier niveau de maîtrise :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise (on parle de commandement et d'animation).

Il s'agit là encore d'un élément améliorant la lisibilité des cursus professionnels puisque cette idée est déjà contenue dans la grille des ouvriers dont le niveau IV accueille à la fois les maîtres ouvriers et les chefs d'équipe.

Accueil des jeunes diplômés

Tout en reconnaissant la valeur du diplôme obtenu dans le cadre de la formation initiale, il s'agit de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle, c'est-à-dire d'acquérir dans l'entreprise leur propre « légitimité » dans l'emploi qu'ils exercent. Le dispositif suivant a été prévu à cet effet.

Lors de son entrée dans l'entreprise, le jeune ETAM est classé dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'il met en œuvre.

Ce classement est assorti d'une période d'accueil dont la durée varie selon le diplôme mis en œuvre. Cette période ne constitue pas une période d'essai mais une période d'accompagnement du jeune dans son premier emploi. L'entreprise désignera un correspondant chargé d'accompagner le jeune débutant au cours de cette période. Au terme de cette période, un entretien de bilan permet au salarié et au chef d'entreprise (ou à son représentant) d'examiner la situation particulière du jeune et son évolution de carrière dans l'entreprise.

Lorsque le diplôme a été obtenu par l'apprentissage ou à la suite d'une formation par alternance ou par la voie scolaire, la durée de cette période est réduite de moitié. Elle est même supprimée si le jeune demeure dans l'entreprise dans laquelle il a été apprenti ou a exécuté son contrat par alternance.

Ce mécanisme encourage l'acquisition par les jeunes d'une première expérience lorsque la formation a été effectuée à l'initiative du salarié.

Evolution de carrière

Deux mécanismes sont prévus :

- un dispositif « classique » de promotion en cas d'exercice habituel des tâches d'un niveau supérieur ;
- un dispositif réellement novateur, c'est-à-dire l'institution pour les ETAM du bâtiment et travaux publics d'un entretien individuel et régulier, au moins biennal, qui aura lieu à la demande écrite du salarié ou à l'initiative de l'employeur, afin de déterminer compte tenu des souhaits du salarié quelles sont ses possibilités d'évolution au sein de la grille ETAM et de la grille ETAM vers la grille Cadres. La demande écrite du salarié doit être prise en compte dans un délai de 3 mois.

Dans cette perspective, la compétence acquise par expérience prime sur les diplômes initiaux mis en œuvre dans l'emploi. Il sera notamment tenu compte des démarches de validation des acquis de l'expérience.

Cette évolution vers la catégorie Cadres peut avoir lieu à partir de la position G de la classification ETAM.

Cet entretien a également pour objet de définir les éventuelles actions de formation, notamment par le recours à la formation professionnelle continue, qui permettront aux salariés de se former tout au long de leur vie professionnelle.

Un bilan collectif de la tenue des entretiens biennaux sera exposé au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, s'il en existe.

L'introduction d'un entretien de bilan en fin de période d'accueil pour les jeunes ETAM et d'un entretien biennal pour l'ensemble des ETAM répond pleinement à l'objectif de fidélisation des salariés du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes, et de développement et de suivi de leur parcours professionnel.

Présentation détaillée de la classification ETAM

La grille ETAM se développe sur 8 niveaux de classement.

Employés

Le niveau A est un niveau de simple exécution : les travaux sont simples et répétitifs ; ces travaux nécessitent un apprentissage de courte durée. Il peut s'agir également de travaux d'aide. L'employé est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie.

En effet, le salarié exécute les travaux en suivant les consignes précises qu'il a reçues. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives élémentaires. Il doit respecter les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve.

Ce niveau ne demande aucune connaissance spécifique, ni formation validée mais une initiation professionnelle ou une adaptation préalable.

Le niveau B comprend des travaux d'exécution dépourvus de difficulté particulière ou bien l'ETAM de niveau B assiste un ETAM de niveau supérieur. Comme au niveau A, ce salarié est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie. Mais il se distingue de ce niveau car il exécute ses tâches en suivant des instructions précises (et non des consignes ciblées sur une tâche donnée).

De même, il peut avoir une part d'initiatives qui portent sur le choix des modes d'exécution de son travail (elles ne sont plus qualifiées d'élémentaires) et il peut être appelé à effectuer des démarches courantes. C'est un niveau où est reconnue une première qualification. L'intéressé a

acquis ses compétences par l'expérience vécue en niveau A ou par la formation : c'est d'ailleurs le niveau d'entrée des titulaires de diplômes de niveau CAP, BEP.

Le niveau B permet de valoriser l'expérience des salariés de niveau A.

Au niveau C, la nature des travaux se diversifie. A ce niveau, apparaît la notion de résolution de problèmes, mais à ce stade les problèmes résolus sont simples. Le salarié de niveau C est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances et par différence des précédents niveaux, il intègre la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le salarié de niveau C exerce ses fonctions en suivant des instructions définies mais moins précises qu'au niveau B. Outre la part d'initiatives visée au niveau B, il peut en plus être amené à prendre une part de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

En matière de sécurité, son approche est plus globale puisqu'il met en œuvre la démarche de prévention.

Ce niveau demande une technicité courante. Là encore, le salarié a acquis ses compétences en niveau B ou par formation ; ce niveau accueille les titulaires de diplômes de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.

Le niveau D est le niveau de confirmation des salariés de niveau C. Les travaux exécutés sont identiques à ceux du niveau C mais le salarié les maîtrise. Dans le même esprit, il maîtrise également la résolution des problèmes courants ; il est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.

Le cadre de son intervention est défini par des instructions moins détaillées mais qui demeurent constantes. Dans ce cadre, il peut prendre des initiatives et des responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

Par rapport au niveau C, ce niveau de confirmation requiert une technicité courante affirmée. Il permet de valoriser l'expérience et les compétences acquises au niveau C et aux niveaux précédents.

Techniciens et agents de maîtrise

A partir du niveau E, la classification des ETAM comprend deux voies :

- la voie des techniques jusqu'à de hauts niveaux de technicité ;
- la voie de la maîtrise.

Le niveau E constitue le premier niveau de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise. Pour marquer la différence avec les cadres, les fonctions de maîtrise sont identifiées par le terme « commandement ».

Les fonctions de techniciens s'inscrivent dans de grands domaines techniques : exécution, contrôle, organisation, études...

A ce niveau, le salarié résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Il peut transmettre ses connaissances : cette notion attachée aux fonctions d'encadrement le distingue du niveau D.

Le cadre de ses actions, toujours déterminé par des instructions permanentes, peut s'étendre à des délégations dans un domaine d'activités strictement défini.

Le salarié de niveau E doit savoir prendre une part d'initiatives et de responsabilités ; pour la maîtrise, apparaît la notion d'animation. Intervient aussi à ce niveau celle de communication envers les interlocuteurs externes occasionnels.

Il effectue des démarches courantes.

Dans son rôle d'encadrement, il fait respecter l'application des règles de sécurité.

C'est un bon technicien dans sa spécialité, dans laquelle il se tient à jour.

Le salarié de niveau E a acquis ses compétences en niveau D ou en niveau IV de la classification des ouvriers du bâtiment. Le niveau E accueille également les salariés titulaires de diplômes de niveau BTS, DUT, DEUG et de la licence professionnelle.

Les travaux exécutés au niveau F diffèrent sensiblement de ceux exercés au niveau E : viennent s'y adjoindre des travaux de gestion et d'action commerciale...

L'autre grande différence réside en ce qu'ils portent sur des projets plus techniques qu'au niveau E, ce qui valorise et reconnaît l'expérience précédemment acquise.

En outre, les fonctions de maîtrise concernent un ensemble de salariés affectés à un projet, notion qui apparaît dans la grille pour la première fois.

La réactivité déjà inscrite au niveau E apparaît de façon plus marquée à ce niveau puisque les problèmes résolus supposent de la part du salarié de niveau F le choix de la solution la plus adaptée. Toutefois, cette exigence est encadrée, le salarié devant agir par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en œuvre dans l'entreprise.

Dans son rôle d'encadrement, le salarié transmet ses connaissances.

Par différence avec le niveau E, il prend une part plus importante d'initiatives : dans ce cadre, il peut représenter l'entreprise. C'est d'ailleurs à l'ETAM de niveau F que l'employeur peut déléguer, par écrit, ses pouvoirs conformément à l'article 2.4 de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006.

Son rôle d'animation est nettement affirmé : l'agent de maîtrise est dans la plénitude de sa fonction. Il en est de même pour les techniciens. Pour eux, comme pour la maîtrise, le niveau F est conçu en effet comme le niveau de confirmation du niveau E.

En matière de communication, ses contacts avec des interlocuteurs extérieurs ne sont plus limités. Ils s'inscrivent dans des relations encore ponctuelles mais dans lesquelles il sait faire passer l'information.

Au regard de la sécurité, son rôle s'étend à une participation à l'adaptation des règles de sécurité dans l'entreprise.

Les fonctions de niveau F supposent des connaissances structurées et une haute technicité dans sa spécialité.

Le salarié de niveau G exerce des fonctions de plus grande amplitude que celui du niveau F. Si la nature des travaux est identique à ceux effectués par le technicien de niveau F, ils portent sur un projet important ou complexe ou sur plusieurs projets.

Parallèlement, l'agent de maîtrise exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets.

Ce salarié résout des problèmes variés pour lesquels la solution apportée doit être la plus adaptée et tenir compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial.

Dans son rôle d'encadrement, il sait et doit transmettre effectivement ses connaissances.

A ce niveau, il agit par délégation mais celle-ci reste encadrée par les instructions reçues de sa hiérarchie.

Les relations qu'il développe avec des interlocuteurs externes sont désormais régulières par différence avec le niveau F.

Ce niveau requiert une haute technicité dans la spécialité du salarié qui possède également des connaissances de base de techniques connexes. Dans ces deux domaines, il tient à jour ses connaissances.

L'ETAM de niveau G peut être promu cadre sans avoir à valider son expérience en tant qu'ETAM de niveau H, c'est-à-dire sans avoir à « passer » nécessairement par le niveau H de la grille ETAM.

Le niveau H est le niveau de confirmation des salariés de niveau G. C'est un niveau nouvellement créé qui marque le sommet de la classification des ETAM.

C'est pourquoi le contenu d'activité est uniquement défini par l'expérience confirmée qui donne au salarié la complète maîtrise des fonctions de niveau G. Cette approche permet également de marquer la différence entre la maîtrise et les cadres.

Sa large expérience lui permet d'agir par délégation dans le cadre de directives qui demeurent précises. Dans ce cadre, il représente l'entreprise.

Il assure une communication « montante et descendante » et fait le lien entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie. Vis-à-vis des interlocuteurs externes, il conduit des relations fréquentes.

Le salarié de niveau H possède des connaissances parfaitement maîtrisées dans sa spécialité dont il est un très haut technicien. Il doit également posséder une technicité courante dans des domaines connexes. En cela, il se distingue du salarié de niveau G qui sur ce point ne possède que des connaissances de base.

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

**AVENANT N° 2 DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1350168M

IDCC : 2257

PRÉAMBULE

La pérennité des régimes de prévoyance et de frais de santé étant remise en cause par un déséquilibre conséquent entre le niveau des prestations et celui des cotisations, les organisations patronales et syndicales de salariés ont lancé une étude actuarielle afin de permettre un maintien durable de la couverture sociale de leurs collaborateurs.

Considérant la volonté des partenaires sociaux de sauvegarder les régimes de prévoyance et de frais de santé, il a été décidé de modifier :

- le montant des garanties incapacité de travail et invalidité et, de façon plus large, la cotisation du régime de prévoyance ;
- le montant de certaines garanties de frais de santé : prothèses dentaires (carence), optique (montant de la prestation verres et carence) et cures thermales (montant de la prestation) et, de façon plus large, la cotisation du régime de frais de santé ;
- la condition d'ancienneté appliquée au régime de frais de santé.

En outre, l'accord a été modifié afin de permettre au couple travaillant dans une même entreprise de s'affilier ensemble afin d'éviter un double paiement de cotisation de frais de santé.

Les partenaires sociaux ont décidé de répartir l'assurance des régimes de prévoyance et de frais de santé entre Malakoff Médéric Prévoyance et Uniprévoyance, institutions de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, la gestion de ces régimes restant réalisée par la société GPS.

1. Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos du 29 mars 2002, étendue par l'arrêté du 2 avril 2003 (IDCC 2257).

2. Bénéficiaires des régimes de prévoyance et de frais de santé

Les dispositions de l'article 3 de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante.

« A. – Définition

L'ensemble des salariés (y compris les mandataires sociaux ayant le statut de salarié ⁽¹⁾) titulaires d'un contrat de travail non suspendu ⁽²⁾, à durée déterminée ou indéterminée, cadres et non cadres, présents à l'effectif des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des casinos (IDCC 2257) bénéficient :

- du régime de prévoyance :
 - dès le premier jour travaillé pour la garantie décès ;
 - à partir de 2 mois d'ancienneté pour les garanties incapacité de travail et invalidité ;
- du régime de frais de santé :
 - à partir de 3 mois civils d'ancienneté.

La notion de salariés présents à l'effectif comprend tous les salariés, au travail ou en arrêt pour cause de maladie ou accident, au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Le salarié bénéficiaire du présent avenant est nommé ci-après le participant.

B. – Prise d'effet des prestations du régime frais de santé

Les salariés bénéficient, une fois l'ancienneté acquise, des prestations du présent régime frais de santé, sauf pour les postes prothèses dentaires et optique qui sont soumis à une carence de 1 mois.

C. – Couple dans la même entreprise et affiliation au régime frais de santé

Conformément aux dispositions de la section 3 *b* de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés en couple dans la même entreprise peuvent décider de s'affilier séparément (2 cotisations "isolé") ou ensemble (1 cotisation "isolé" et 1 cotisation "ayants droit").

Dans les deux cas, le caractère obligatoire du régime n'est pas remis en cause et les contributions versées par l'employeur, soit pour le couple, soit pour chacun des époux, concubins ou pacsés, bénéficient de l'exclusion d'assiette des cotisations de sécurité sociale. »

3. Salaire de référence pour le calcul des prestations de prévoyance

Les dispositions de l'article 4.A de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations de prévoyance est égal au total des rémunérations brutes (y compris primes, gratifications, etc.) à l'exception des primes, indemnités et rappels versés lors du départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...), perçues au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, servant d'assiette pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale, limité aux tranches ci-après :

- garantie décès :
 - tranche A : fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale ;
 - tranche B : fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond ;
- garanties incapacité de travail et invalidité :
 - tranche A : fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale.

(1) Les mandataires sociaux n'ayant pas le statut de salarié peuvent être bénéficiaires sous réserve de mettre en œuvre les procédures adéquates de droit des sociétés et de respecter la réglementation applicable aux exonérations sociales.

(2) La garantie est suspendue de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu sans maintien total ou partiel de la rémunération et sans versement d'indemnités journalières complémentaires.

Le salaire de référence est reconstitué à partir des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise adhérente lorsque :

- la période d'assurance est inférieure à 12 mois ;
- lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident. »

4. Garantie incapacité de travail

Les dispositions de l'article 5.B de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« Le régime de prévoyance assure le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du participant par suite de maladie ou d'accident et bénéficiant des prestations en espèces prévues soit à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun), soit à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail).

Le congé légal de maternité ou d'adoption ainsi que le congé légal de paternité ne donnent pas lieu au versement d'indemnités journalières par le présent régime.

Montant et franchise

Pour les participants ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 1 an, les prestations sont versées après un délai de franchise d'arrêt continu et total de travail de 90 jours.

Le montant de l'indemnité journalière est de 80 % de la tranche A du salaire de référence (sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale).

Pour les participants ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure ou égale à 1 an, les prestations sont versées en relais des obligations conventionnelles décrites à l'article 25.5 de la convention collective nationale du 29 mars 2002.

Le montant de l'indemnité journalière est de 80 % de la tranche A du salaire de référence (sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale).

En tout état de cause, le total des rémunérations ne peut pas dépasser 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il était en activité.

Le service des prestations cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des prestations "espèces" par la sécurité sociale ;
- au 1 095^e jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de liquidation des droits au titre de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- en cas de décès, au jour du décès ;
- en cas de contrôle médical concluant à un arrêt de travail non justifié. »

5. Garantie invalidité

Les dispositions de l'article 5.C de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« Le régime de prévoyance prévoit le versement d'une rente annuelle versée trimestriellement, à terme échu, au participant qui a été classé dans la 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité prévue par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou dont l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisé au titre du livre IV du code de la sécurité sociale lorsque le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 33 %.

La rente d'invalidité est servie dès la notification de l'état d'invalidité par la sécurité sociale pendant toute la durée de l'invalidité du participant.

Invalidité 1^{re} catégorie

L'invalidité classée par la sécurité sociale en 1^{re} catégorie donne droit au versement d'une rente égale à 48 % de la tranche A du salaire de référence (sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale).

En tout état de cause, le total des rémunérations ne peut pas dépasser 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il était en activité.

Invalidité 2^e catégorie et 3^e catégorie

L'invalidité classée par la sécurité sociale en 2^e ou 3^e catégorie donne droit au versement d'une rente égale à 80 % de la tranche A du salaire de référence (sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale).

En tout état de cause, le total des rémunérations (hors majoration pour tierce personne) ne peut pas dépasser 100 % du salaire net que le participant aurait perçu s'il était en activité.

Le versement de la rente cesse au plus tard :

- lorsque le participant n'est plus reconnu invalide par la sécurité sociale ou ne perçoit plus de rente d'accident du travail de la sécurité sociale ;
- à la date de transformation de la pension invalidité ou de la rente incapacité permanente en pension vieillesse par la sécurité sociale ;
- en cas de décès, au jour du décès. »

6. Montant des prestations du régime de frais de santé

Les dispositions de la section « Montant des prestations » de l'article 6 de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« Les prestations ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant ou de ses ayants droit bénéficiaires du régime après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Pour la maternité ou l'adoption d'un enfant de moins de 12 ans, la garantie a pour objet le versement d'une indemnité forfaitaire. »

Les prestations indiquées dans le tableau ci-après sont exprimées en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale.

Figurent en gras, dans le tableau, les modifications apportées par le présent avenant sur les postes prothèses dentaires (carence), optique (montant de la prestation verres et carence) et cures thermales (montant de la prestation).

| NATURE DES FRAIS | MONTANT DES PRESTATIONS en complément du remboursement de la sécurité sociale |
|--|--|
| Honoraires médicaux : Consultations, visites de généralistes et spécialistes Actes de spécialistes | 30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| Frais pharmaceutiques | Ticket modérateur |
| Frais d'analyses médicales | 40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |

| NATURE DES FRAIS | | MONTANT DES PRESTATIONS en complément du remboursement de la sécurité sociale | |
|---|---|---|-----------------------------------|
| Frais d'auxiliaires médicaux | | 40 % de la base de remboursement de la sécurité sociale | |
| Radiologie, échographie | | 30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale | |
| Hospitalisation (y compris maternité) : Frais de séjour ⁽¹⁾ Honoraires chirurgicaux (actes de chirurgie, actes d'anesthésie, actes techniques médicaux, actes d'obstétrique) Forfait hospitalier Chambre particulière Frais de lit d'accompagnant (hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 12 ans) Transport en ambulance | | 110 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 110 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 100 % des frais réels 25 € par jour 15 € par jour Ticket modérateur | |
| Dentaire : Soins dentaires Prothèses dentaires ⁽³⁾ (y compris les inlays et les onlays) remboursées par la sécurité sociale ou non remboursées Implants (maximum 2 implants par an et par bénéficiaire) Soins orthodontiques remboursés ou, pour les enfants de moins de 18 ans, non remboursés par la sécurité sociale | | 30 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 250 % de la base de remboursement de la sécurité sociale 250 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (sur une base de SPR 90) 160 % de la base de remboursement de la sécurité sociale | |
| Optique ⁽³⁾ Verres de lunettes Adulte : limité à une paire de verres tous les 2 ans, sauf si changement de dioptrie d'au moins + 5 Enfant de moins de 18 ans : limité à une paire de verres par an | | 3,5 % du PMSS ⁽²⁾ par verre + remboursement en fonction du niveau de correction (par verre) : | |
| Myopie ou hypermétropie (sphère, en dioptrie) | Astigmatisme (cylindre, en dioptrie) | Verres unifocaux | Verres multifocaux |
| De 0 à 2 | De 0 à 2 | 0,50 % PMSS ⁽²⁾ | 4,10 % PMSS ⁽²⁾ |
| De 0 à 2 | De 2,25 à 4 | 1,10 % PMSS ⁽²⁾ | 4,70 % PMSS ⁽²⁾ |
| De 2,25 à 4 | De 0 à 2 | 1,10 % PMSS ⁽²⁾ | 4,70 % PMSS ⁽²⁾ |
| De 2,25 à 4 | De 2,25 à 4 | 1,80 % PMSS ⁽²⁾ | 5,70 % PMSS ⁽²⁾ |
| De 4,25 à 6 | De 0 à 2 | 1,80 % PMSS ⁽²⁾ | 5,70 % PMSS ⁽²⁾ |
| De 4,25 à 6 | De 2,25 à 4 | 3,40 % PMSS ⁽²⁾ | 6,70 % PMSS ⁽²⁾ |
| Supérieur ou égal à 6,25 | Tous cylindres | 3,40 % PMSS ⁽²⁾ | 6,70 % PMSS ⁽²⁾ |
| Toutes sphères | Supérieur ou égal à 4,25 | 3,40 % PMSS ⁽²⁾ | 6,70 % PMSS ⁽²⁾ |
| Montures de lunettes (une monture par an et par bénéficiaire) | | 80 € | |
| Lentilles correctrices, jetables ou non jetables (remboursées ou non remboursées par la sécurité sociale) | | 100 € par an et par bénéficiaire | |
| Chirurgie réfractive (opération de la myopie) | | 350 € par œil et par bénéficiaire | |

| NATURE DES FRAIS | MONTANT DES PRESTATIONS en complément du remboursement de la sécurité sociale |
|--|---|
| Orthopédie, appareillage, prothèses autres que dentaires | 65 % de la base de remboursement de la sécurité sociale |
| Cures thermales y compris les frais de transport et d'hébergement (remboursées par la sécurité sociale) | 20 % du PMSS ⁽²⁾ avec limitation à 21 jours sur présentation des factures acquittées |
| Maternité et adoption d'un enfant de moins de 12 ans | Forfait 15 % du PMSS ⁽²⁾ , doublé en cas de naissance multiple |
| Actes de prévention (définis par arrêté ministériel du 8 juin 2006) : – détartrage annuel complet – scellement prophylactique des puits, sillons et fissures avant 14 ans (dentaire) – bilan initial des troubles du langage oral ou écrit avant 14 ans – dépistage de l'hépatite B – dépistage des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans – acte d'ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans – vaccinations (diphtérie, tétanos et poliomyélite ; coqueluche avant 14 ans ; hépatite B avant 14 ans ; BCG avant 6 ans ; rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; <i>haemophilus influenzae B</i> – vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois) | Ticket modérateur |
| <p>(1) Dans le cas d'une hospitalisation dans un établissement non conventionné, c'est le prix unitaire indiqué sur la facture qui sert de base de remboursement.</p> <p>(2) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. Le plafond retenu est celui en vigueur au 1^{er} janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'événement.</p> <p>(3) Carence de 1 mois sur les postes prothèses dentaires et optique pour les nouveaux embauchés.</p> | |

7. Financement

Les dispositions de l'article 11 de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« Le financement des régimes est assuré conjointement par le participant et l'employeur.

A. – Cotisations prévoyance

Le taux de cotisation relatif à la couverture prévoyance prévu au présent avenant est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cependant, le personnel cadre est soumis aux dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % sur la tranche A, à la charge de l'employeur.

Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec ces dispositions.

La commission paritaire de surveillance pourra aider l'entreprise dans cette démarche.

Cotisations prévoyance
en pourcentage de l'assiette des cotisations (TA + TB)

| GARANTIES | TAUX DE COTISATION 2013 |
|-----------------------|-------------------------|
| Décès | 0,30 % |
| Incapacité de travail | 0,76 % |
| Invalidité | 0,36 % |
| Total | 1,42 % TA + TB |

| GARANTIES | TAUX DE COTISATION 2014 |
|-----------------------|-------------------------|
| Décès | 0,31 % |
| Incapacité de travail | 0,77 % |
| Invalidité | 0,37 % |
| Total | 1,45 % TA + TB |

| GARANTIES | TAUX DE COTISATION 2015 |
|-----------------------|-------------------------|
| Décès | 0,35 % |
| Incapacité de travail | 0,88 % |
| Invalidité | 0,42 % |
| Total | 1,65 % TA + TB |

A compter du 1^{er} janvier 2014, dans le cadre du financement de la réforme des retraites, et si le régime ne peut pas en financer l'impact, les cotisations seront majorées de 0,05 % TA + TB.

Un compte spécifique de suivi sera établi à cet effet.

B. – Cotisations frais de santé

Le taux de cotisation relatif à la couverture de frais de santé obligatoire isolé prévue au présent avenant est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié. Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa conclusion.

Cotisations frais de santé 2013
en pourcentage du plafond de la sécurité sociale

| RÉGIME GÉNÉRAL | | | |
|---|--------------------|----------------|--------------|
| Garantie | Taux de cotisation | Part employeur | Part salarié |
| Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul) | 1,45 % | 0,725 % | 0,725 % |
| Frais de santé facultatif « ayants droit » ⁽¹⁾ | 1,91 % | Néant | 1,91 % |
| (1) La cotisation facultative ayants droit évoluera chaque année en fonction de l'indice CMT (taux d'accroissement de la consommation médicale totale des ménages). Seront également pris en compte les résultats du régime ayants droit. | | | |

| RÉGIME ALSACE-MOSELLE | | | |
|---|--------------------|----------------|--------------|
| Garantie | Taux de cotisation | Part employeur | Part salarié |
| Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul) | 1,10 % | 0,55 % | 0,55 % |

| RÉGIME ALSACE-MOSELLE | | | |
|---|--------|-------|--------|
| Frais de santé facultatif « ayants droit » ⁽¹⁾ | 1,33 % | Néant | 1,33 % |
| (1) La cotisation facultative ayants droit évoluera chaque année en fonction de l'indice CMT (taux d'accroissement de la consommation médicale totale des ménages). Seront également pris en compte les résultats du régime ayants droit. | | | |

Cotisations frais de santé 2014
en pourcentage du plafond de la sécurité sociale

| RÉGIME GÉNÉRAL | | | |
|---|--------------------|----------------|--------------|
| Garantie | Taux de cotisation | Part employeur | Part salarié |
| Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul) | 1,62 % | 0,81 % | 0,81 % |

| RÉGIME ALSACE-MOSELLE | | | |
|---|--------------------|----------------|--------------|
| Garantie | Taux de cotisation | Part employeur | Part salarié |
| Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul) | 1,23 % | 0,615 % | 0,615 % |

Cotisations frais de santé 2015
en pourcentage du plafond de la sécurité sociale

| RÉGIME GÉNÉRAL | | | |
|---|--------------------|----------------|--------------|
| Garantie | Taux de cotisation | Part employeur | Part salarié |
| Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul) | 1,70 % | 0,85 % | 0,85 % |

| RÉGIME ALSACE-MOSELLE | | | |
|---|--------------------|----------------|--------------|
| Garantie | Taux de cotisation | Part employeur | Part salarié |
| Frais de santé obligatoire « isolé » (salarié seul) | 1,31 % | 0,655 % | 0,655 % |

8. Désignation des organismes assureurs et de l'organisme gestionnaire

Les dispositions de l'article 12.B de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

1. Désignation des organismes assureurs

Afin d'assurer la mutualisation, le portage et le pilotage des régimes de prévoyance et de frais de santé de la convention collective nationale des casinos, les parties au présent avenant ont désigné en qualité d'organismes assureurs de l'ensemble des garanties des régimes de prévoyance et de frais de santé :

- Malakoff Médéric Prévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, ayant son siège social 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
- Uniprévoyance, institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, ayant son siège social 10, rue Massue, 94307 Vincennes.

Les institutions de prévoyance mentionnées à l'alinéa précédent sont solidairement responsables à hauteur de leur quote-part respective des opérations relatives au présent régime. Malakoff Médéric Prévoyance est l'apéruteur de la coassurance.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, réexaminer le choix des organismes assureurs désignés ci-dessus.

Pour ce faire, la commission paritaire de surveillance des régimes de prévoyance et de frais de santé se réunira 6 mois avant l'échéance qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

2. Nomination de l'organisme gestionnaire

La gestion des régimes de prévoyance et de frais de santé est déléguée à un organisme gestionnaire tel que désigné ci-après.

Afin que la profession puisse assurer la pérennité et le pilotage des régimes de prévoyance et de frais de santé de la convention collective nationale des casinos, elle nomme la société GPS, immatriculée à l'ORIAS sous le n° 07 031 094, dont le siège social est situé au 51, avenue Hoche, 75008 Paris, comme organisme gestionnaire de l'ensemble des garanties de prévoyance et de frais de santé.

Cette nomination fera l'objet d'un réexamen dans les mêmes conditions que celles exposées au paragraphe 1.

GPS a pour mission :

- le règlement des prestations prévoyance (incapacité, invalidité et décès) et frais de santé ;
- la collecte des cotisations des régimes de prévoyance et frais de santé ;
- le renseignement auprès des entreprises et des salariés ;
- l'analyse trimestrielle des différentes consommations par établissement. »

9. Mode de gestion et d'établissement des comptes de résultats

Les dispositions de l'article 12.G de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé sont modifiées de la façon suivante :

« Les comptes de résultats des régimes seront établis par les organismes assureurs désignés, en application des dispositions prévues par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990. Ces comptes seront transmis à la commission paritaire de surveillance, visée à la section 13, au plus tard le 31 août suivant l'exercice clos.

La commission paritaire de surveillance analysera trimestriellement de manière détaillée les différentes consommations par établissement en vue de permettre un meilleur suivi technique et une meilleure appréhension de l'équilibre du régime de la branche.

Les résultats correspondant au maintien des garanties tel que visé à l'article 7 « Rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage » seront isolés. Le compte de résultats correspondant à ce maintien des garanties sera présenté à la fin d'une période de 3 ans afin de définir son impact sur les régimes de prévoyance et de frais de santé de la branche. »

10. Entrée en vigueur. – Durée

Révision. – Dénonciation. – Formalités de dépôt

A. – Date d'effet. – Durée

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2013.

Les dispositions de l'avenant n° 14 à la convention collective nationale des casinos relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé non visées par le présent avenant demeurent inchangées.

B. – Modalités de révision et de dénonciation

Les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciation à la demande de l'ensemble ou de l'un des signataires, employeurs ou salariés, ou

de l'une des parties signataires seulement, dans les conditions fixées par les articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

C. – Dépôt et extension

Les parties signataires s'engagent, en application des dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, à déposer le présent avenant auprès de la direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Casinos de France ;

Syndicat des casinos modernes de France ;

Syndicat de l'association des casinos indépendants français (ACIF).

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération du commerce CGT ;

Fédération commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3361

Convention collective nationale
IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

ACCORD DU 18 OCTOBRE 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1350162M
IDCC : 2770

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 12.5 de la convention collective nationale de l'édition phonographique et à l'article 2 du protocole d'accord constitutif de la commission paritaire nationale emploi formation dans l'édition phonographique (CPNEF-EP) du 13 avril 2005, le présent accord a pour objet de fixer les modalités de financement du paritarisme dans la branche de l'édition phonographique et d'instituer les règles financières nécessaires à son fonctionnement.

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

1. Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes ou de vidéogrammes musicaux ou d'humour. Cette activité est répertoriée dans la nomenclature d'activité française notamment sous le code 5920.Z « Edition d'enregistrements sonores ».

Cette activité principale englobe tout ou partie des activités suivantes :

- producteur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui est titulaire sur un ou plusieurs phonogrammes des droits prévus à l'article L. 213-1 du code de la propriété intellectuelle ;
- et/ou éditeur de phonogrammes entendu comme la personne physique ou morale qui a la responsabilité de l'exploitation d'un ou plusieurs phonogrammes sur un territoire, notamment à travers sa publication ;
- et/ou distributeur de phonogrammes hors activité de grossiste ou de détaillant ;
- étant précisé que le producteur, l'éditeur ou le distributeur de phonogrammes peut également être amené à produire, éditer ou distribuer des vidéogrammes.

Le champ d'application géographique est constitué par la France métropolitaine et les départements d'outre-mer.

2. Objet

Par le présent accord, les partenaires sociaux entendent se doter des moyens permettant de faire fonctionner les différentes instances :

- la commission paritaire instituée dans le cadre de la négociation collective de branche ;

- la commission paritaire d'interprétation et de conciliation et de validation ;
- la sous-commission de conciliation instituée dans le cadre du recours au contrat à durée déterminée d'usage ;
- toute autre commission pouvant être créée par la suite ;
- la CPNEF-EP ;
- l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- et d'une manière générale pourvoir aux différents coûts en lien avec la vie conventionnelle du secteur.

Une contribution financière visant à assurer la prise en charge des frais de fonctionnement des instances paritaires et de leur secrétariat ainsi que l'indemnisation des frais des participants fera l'objet du financement spécifique dans les conditions définies dans le présent accord.

3. Ressources

Le financement du paritarisme est assuré :

- par une contribution mutualisée versée par les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord ;
- par toute subvention qui pourrait être accordée par l'Etat ou les collectivités publiques ;
- par toute autre ressource autorisée par les textes législatifs ou réglementaires.

La contribution versée par les employeurs est égale à 0,07 % du montant des rémunérations entrant dans l'assiette retenue pour les contributions à la formation professionnelle continue.

Elle est acquittée annuellement sur la masse salariale de l'année civile (1^{er} janvier au 31 décembre) au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivante.

L'appel de cette contribution est confié à l'AFDAS, organisme collecteur de fonds mutualisé agréé par la branche. Les conditions de reversement de cette collecte feront l'objet d'une convention entre l'AFDAS et l'association de gestion visée à l'article 8 du présent accord.

Les signataires du présent protocole conviennent d'ores et déjà de se rencontrer 1 an après l'entrée en vigueur dudit protocole pour discuter de bonne foi l'opportunité d'une révision du niveau de la contribution versée par les employeurs.

4. Financement des frais de collecte

Les frais de gestion qui pourront être pris par l'AFDAS pour collecter la contribution employeur prévue à l'article 3 du présent accord seront financés sur les fonds du paritarisme avant tout autre prélèvement.

Il en sera de même pour toutes les autres dépenses de même nature qui pourraient intervenir.

5. Aide au paritarisme

Afin de permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés, de se doter des moyens nécessaires à la préparation, la participation, la communication, le suivi et le développement des actions des instances visées à l'article 2 du présent accord, les parties décident de réserver une enveloppe financière à cet effet.

La somme affectée à cette enveloppe pour la période du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante est égale à 80 % de la contribution employeur prévue à l'article 3 du présent accord.

Cette indemnité destinée à couvrir forfaitairement les frais effectivement engagés par les organisations est attribuée pour moitié au collège employeurs et pour l'autre moitié au collège salariés, selon les modalités suivantes :

Modalités de répartition de la part de l'indemnité revenant au collège employeurs : elle est versée en totalité aux organisations membres du collège employeurs, à charge pour celles-ci de définir la

répartition de ce financement et d'en informer le secrétariat visé à l'article 8, chargé de procéder au versement.

Modalités de répartition de la part de l'indemnité revenant au collège salarié : elle est versée en totalité aux organisations syndicales de salariés représentatives selon la clé de répartition suivante :

- 30 % pour les permanents au vu du résultat des élections dans les entreprises ;
- 20 % pour les administratifs et techniciens pour les entreprises n'ayant pas d'élections IRP au vu des résultats aux élections IRPS du groupe Audiens (section audiovisuel) ;
- 50 % pour les artistes-interprètes au vu du résultat aux élections IRPS du groupe Audiens (section artistes-interprètes).

L'indemnité relative à l'aide au paritarisme est versée le 1^{er} juin de chaque année au titre de la période de référence.

6. Indemnisation des frais liés à la participation aux réunions

La participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux instances visées dans le préambule est remboursée sur justificatifs, selon les dispositions prévues dans l'accord sur les modalités de participation des salariés aux négociations nationales du 13 décembre 2005.

Bénéficient de cette indemnisation les membres titulaires présents ou les membres suppléants siégeant en leur absence, ayant signé la feuille de présence.

La somme affectée à cette indemnisation pour la période du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante est égale à 20 % de la contribution employeur prévue à l'article 3 du présent accord.

Si à la fin de la période de référence la somme affectée n'est pas entièrement consommée, l'association de gestion décidera de réaffecter le reliquat soit dans un fonds de réserve, soit dans l'enveloppe destinée au financement des instances prévue à l'article 4.

Si par contre en cours d'année la somme se révèle insuffisante, l'avance de trésorerie sera faite sur les fonds du paritarisme employeurs et régularisée l'année suivante.

7. Modification des taux de répartition

Les taux de répartition de la collecte prévus aux articles 4 et 5 du présent accord pourront être modifiés par avenant s'il est constaté que l'adéquation entre les besoins réels et les moyens affectés n'a pas été appréciée correctement.

En outre, les signataires du présent accord conviennent d'ores et déjà de se revoir au cours de l'année 2013 en vue d'une éventuelle adaptation des taux de répartition.

8. Gestion des ressources

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association paritaire de gestion des fonds du paritarisme qui aura pour attribution, en conformité avec les dispositions définies dans l'accord, de :

- recueillir les sommes visées à l'article 3 ;
- procéder au paiement des cotisations et des indemnisations dans les conditions prévues aux articles 4, 5 et 6 ;
- tenir une comptabilité et établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- présenter un rapport annuel.

Le SNEP sera chargé du secrétariat de cette association.

9. Litiges et contrôle

Les difficultés d'application de cet accord seront soumises aux partenaires sociaux signataires du présent protocole d'accord.

10. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

11. Mise en application

Sous réserve de l'extension et de l'entrée en vigueur du présent accord conformément à son article 10, le premier appel à cotisations vers les entreprises du secteur de l'édition phonographique sur la masse salariale 2012 aura lieu en 2013.

12. Révision

Il peut faire l'objet d'une demande de révision ou de dénonciation conformément aux articles L. 2222-4 et suivants et L. 2261-7 et suivants du code du travail, formulée par une ou plusieurs organisations syndicales, sous réserve d'un préavis de 6 mois, à compter de la notification à toutes les parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande de révision ou de dénonciation.

13. Extension

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 18 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNEP ;

UPFI.

Syndicats de salariés :

SNCOPVA ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

Médias 2000 CFE-CGC ;

SNM FO ;

FEC FO ;

FCCS CFE-CGC ;

FM CFE-CGC ;

FILPAC CTG ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE-CGC ;

SPIAC CGT.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

**IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

ACCORD DU 10 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2013
ET AU 1^{ER} JUILLET 2013

NOR : ASET1350154M
IDCC : 2543

Réunis le 10 janvier 2013 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2013. Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1^{er}

Le salaire minimum niveau I de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2013, est fixé à 1 485 €, à effet du 1^{er} janvier 2013.

Le salaire minimum niveau I de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} juillet 2013, est fixé au minimum à 1 495 €, à effet du 1^{er} juillet 2013.

Article 2

Les salaires minima du niveau II et des niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2013, sont augmentés de 1,3 % à effet du 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Réduction des disparités de salaire

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

Conformément aux engagements pris à l'article 9 de l'accord « Egalité hommes-femmes » du 6 mai 2010, les signataires ont fait le constat de l'existence de disparités de salaire.

En conséquence, ils s'engagent à ouvrir des négociations au mois de juin 2013.

Fait à Paris, le 10 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CSNGT.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

SYNATPAU CFDT.

ANNEXE

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2013

Base : 35 heures pour 151,67 heures

(En euros.)

| DÉSIGNATION | COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL BRUT |
|-------------|-------------|----------------------|
| Niveau I | 200 | 1 485,00 |
| Niveau II | | |
| – échelon 1 | 236 | 1 489,39 |
| – échelon 2 | 259 | 1 605,12 |
| – échelon 3 | 281 | 1 715,81 |
| Niveau III | | |
| – échelon 1 | 306 | 1 841,59 |
| – échelon 2 | 364 | 2 133,42 |
| – échelon 3 | 450 | 2 566,12 |
| Cadre 41 | 600 | 2 808,27 |
| Cadre 42 | 690 | 3 162,89 |
| Cadre 43 | 790 | 3 556,91 |
| Cadre 51 | 900 | 3 990,32 |

Grille des salaires au 1^{er} juillet 2013

Base 35 heures pour 151,67 heures

(En euros.)

| DÉSIGNATION | COEFFICIENT | SALAIRE |
|-------------|-------------|----------|
| Niveau I | 200 | 1 495,00 |
| Niveau II | | |
| – échelon 1 | 236 | 1 499,82 |
| – échelon 2 | 259 | 1 616,35 |
| – échelon 3 | 281 | 1 727,82 |
| Niveau III | | |
| – échelon 1 | 306 | 1 854,48 |
| – échelon 2 | 364 | 2 148,34 |
| – échelon 3 | 450 | 2 584,08 |
| Cadre 41 | 600 | 2 827,93 |
| Cadre 42 | 690 | 3 185,02 |
| Cadre 43 | 790 | 3 581,79 |
| Cadre 51 | 900 | 4 018,25 |

Brochure n° 3191

Convention collective nationale
IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES D'HLM

AVENANT DU 14 MAI 2012
À L'ACCORD DU 30 JUIN 2005
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1350172M
IDCC : 1588

Il est conclu le présent avenant à l'accord collectif national du 30 juin 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés coopératives d'HLM.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3.3 de l'accord du 30 juin 2005 relatives au financement des contrats et périodes de professionnalisation, modifiées par l'avenant à cet accord du 1^{er} avril 2011, sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires donnent mandat à la CPNEF de la branche pour fixer les forfaits horaires qui seront appliqués par l'OPCA Uniformation dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation. »

Article 2

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé les deux pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 14 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNSCHLM.

Syndicats de salariés :

SNPCOOP ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO.

Brochure n° 3191

Convention collective nationale
IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES D'HLM

AVENANT N° 9 DU 14 MAI 2012
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350174M
IDCC : 1588

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objectif de mettre à jour la convention collective nationale avec la réglementation en vigueur.

« Article 3.2

d) La possibilité pour les salariés, pendant leur temps de travail, de pouvoir assister aux réunions des organisations syndicales reconnues représentatives se tenant dans l'enceinte de la société, mais en dehors des locaux de travail fera l'objet d'une négociation collective au sein de la société.

Les réunions mentionnées ci-dessus ainsi que celles prévues par les articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail ne doivent pas porter atteinte au fonctionnement du service. Ces réunions font l'objet d'une information du responsable de la société ou de son représentant.

Pour la tenue de ces réunions, à défaut de local syndical ou pour répondre à sa demande, la section syndicale pourra disposer d'une salle qui devra lui être affectée par le responsable de la société ou son représentant en fonction des disponibilités et des nécessités de service. »

« Article 8

Procédure de recrutement

L'embauche est subordonnée aux résultats d'un examen pratiqué par le médecin du travail de la société.

Un dossier peut être exigé comprenant notamment :

1. Un justificatif d'identité.
2. Une copie des diplômes ou certificats.

Les frais afférents à la constitution du dossier sont, pour les candidats embauchés, à la charge de la société.

Aucune personne ne peut-être écartée d'une procédure de recrutement pour l'un des motifs discriminatoires énoncés aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail (sexe, religion, mœurs, situation de famille, activités syndicales ou mutualistes, par exemple).

Le candidat doit être informé au préalable des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard conformément au code du travail.

Article 9

Personnel sous contrat à durée indéterminée : période d'essai

Il est rappelé que la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a instauré des durées maximales de période d'essai à savoir :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

Le présent accord n'a pas prévu la possibilité de renouveler la période d'essai.

Pour ce qui concerne le personnel de gardiennage, celui-ci ne pourra être obligé à quitter son logement avant un délai minimum de 3 mois, ou sans le paiement d'une indemnité égale au prix de la location trimestrielle d'un logement équivalent à celui qu'il occupe et des avantages en nature qu'il reçoit du propriétaire. »

« Article 20

Rémunération

d) Intéressement

Dans toutes les sociétés, des accords d'intéressement doivent être conclus avec le personnel en application des dispositions légales. »

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé les deux pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 14 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation syndicale :

FNSCHLM.

Syndicats de salariés :

SNPHLM ;

SP CGT ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO.

Brochure n° 3191

Convention collective nationale
IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES D'HLM

AVENANT N° 11 DU 14 MAI 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS
NOR : ASET1350175M
IDCC : 1588

La présent avenant remplace l'article 20 de la convention collective portant sur la rémunération.

« A. – Vendeurs commissionnés

Pour l'emploi des vendeurs commissionnés, le salaire moyen mensuel de référence est composé de :

- la partie fixe ;
- le 12^e des commissions perçues pendant les 12 mois ;
- la gratification de fin d'année, sauf pour le calcul de l'indemnité compensatrice de perte de salaire en cas de maladie.

Les emplois des salariés exerçant des fonctions commerciales et rémunérés à la commission ne doivent pas être cotés. Leur salaire minimal est égal au Smic.

B. – Autres catégories de personnel

Pour les autres emplois que ceux de vendeurs commissionnés, les parties conviennent que le salaire complet est constitué par :

1. La rémunération minimale de base de l'emploi qui est composée selon l'une des 2 formules suivantes :

- a) Soit du coefficient attribué à l'emploi multiplié par la valeur du point auquel s'ajoute la valeur de la constante ;
- b) Soit du salaire minimal de base correspondant à l'emploi considéré tel que défini dans l'avenant n° 10.

2. Et la prime d'ancienneté au sens de l'article 21.

Ces salaires minimaux correspondent à la durée légale en vigueur.

Ils sont définis, pour le personnel payé mensuellement, par la commission paritaire nationale.

Personnel d'entretien et de gardiennage

Le personnel d'entretien et de gardiennage reste régi par l'annexe IV de la convention des sociétés coopératives d'HLM jusqu'à l'aboutissement des négociations visant à intégrer ce personnel au sein de la grille de classification de la branche.

Personnel occupé à temps partiel

Pour le personnel occupé à temps partiel, les modalités suivantes sont applicables :

En application de l'article L. 3123-1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein.

Le salaire du personnel à temps partiel est calculé en appliquant à la rémunération de base correspondant au niveau dans la grille de classification du personnel concerné, le rapport H/D. H est le nombre hebdomadaire d'heures de travail effectif effectuées par ledit personnel. D est la durée de référence hebdomadaire de l'horaire à temps plein.

La durée de référence hebdomadaire de l'horaire à temps plein est la durée légale ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle.

Cette durée de référence de l'horaire à temps plein peut éventuellement être rapportée au mois ou à l'année.

Intéressement

Dans toutes les sociétés, des accords d'intéressement doivent être conclus avec le personnel en application des dispositions légales.

Les sommes ainsi distribuées n'ont pas le caractère d'élément de salaire et s'ajoutent à la rémunération.

Primes d'objectif. – Commissions

Les sociétés peuvent enfin prévoir des primes d'objectif collectives ou individualisées et peuvent attribuer des commissions à certaines catégories d'agents telles que vendeurs. »

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail moyennant un préavis de 3 mois.

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

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail. Il sera également déposé auprès du secrétariat du conseil des prud'hommes.

Le présent avenant est applicable à partir de sa date de signature.

Après avoir lu et paraphé les deux pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 14 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNSCHLM.

Syndicats de salariés :

SNPHLM ;

FNCB CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FSPSS FO.

Brochure n° 3003

Conventions collectives nationales
et accords nationaux

HÔTELS ET RESTAURANTS
(Chaînes)

IDCC : 800. – **Hôtels (Chaînes)**
IDCC : 575. – **Restauration publique**

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

IDCC : 1266. – **PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

Brochure n° 3292

Convention collective nationale

IDCC : 1979. – **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

Brochure n° 3297

Convention collective nationale

IDCC : 2060. – **CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS**
(Chaînes)

AVENANT N° 3 DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1350163M

Entre :
CDF ;
Le SNRC ;
La FAGIHT ;
Le SNRPO ;
La CPIH ;

Le SNT ;
Le GNC ;
L'UMIH ;
Le SYNHORCAT ;
Le SNERS ;
Le SNRTC,

D'une part, et

La FGTA FO ;
La CGT CDS ;
Le CSFV CFTC ;
La FS CFDT ;
L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'accord national collectif de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu pour une durée de 1 an, sont reconduites par voie d'avenant pour les années 2011, 2012 et, par le présent accord, pour l'année 2013.

Le champ d'application dudit accord est précisé en annexe.

Article 2

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée de 1 année.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Dépôt et publicité

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

Article 4

Extension de l'avenant

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
CHAMP D'APPLICATION

| | |
|--|------------|
| Hôtels avec ou sans restaurant | NAF 55.10Z |
| Restaurants et cafés restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering | NAF 56.10A |
| Cafétérias et activités de même type | NAF 56.10B |
| Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines | NAF 56.29B |
| Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assu- rant la fourniture de ces repas | NAF 56.29A |
| Traiteurs-organisateurs de réceptions | NAF 56.21Z |
| Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs | NAF 56.30Z |
| Centres de bowling | NAF 93.11Z |
| Voitures-lits et couchettes | NAF 55.90Z |
| Etablissements de thalassothérapie | NAF 96.04Z |
| Casinos jeux | NAF 92.00Z |

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 1 DU 19 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2010 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1350161M
IDCC : 1979

PRÉAMBULE

L'objet du présent avenant est :

- de préciser le libellé de certaines prestations du régime conventionnel de frais de santé, afin de tenir compte des questions soulevées pendant la première année de mise en œuvre du régime ;
- de confirmer le caractère responsable du régime, consécutivement à la parution du décret n° 2012-386 du 21 mars 2012, relatives à la prise en charge de certains dépassements d'honoraires encadrés ;
- de préciser les modalités d'application de la carence prévue sur les postes optique et dentaire, eu égard à la mobilité des salariés au sein des entreprises de la branche.

Article 1^{er}

Tableau de prestations

Les dispositions du présent article prennent effet au 1^{er} janvier 2012.

Le tableau de prestations figurant à l'article 12 (sans modification du niveau des prestations) est remplacé par :

| NATURE DES GARANTIES | LIMITE DE REMBOURSEMENTS |
|--|--------------------------|
| Hospitalisation médicale ou chirurgicale | |
| Frais et honoraires chirurgicaux | 110 % BRSS |
| Frais de séjour | 110 % BRSS |
| Forfait hospitalier | 100 % frais réels |
| Chambre particulière | 25 € par jour |
| Frais de lit d'accompagnant | 15 € par jour |
| Médecine courante | |
| Consultations, visites de généralistes ou spécialistes | 30 % BRSS |
| Actes de chirurgie, actes techniques médicaux | 30 % BRSS |
| Analyses médicales | 40 % BRSS |
| Radiologie | 30 % BRSS |

| NATURE DES GARANTIES | LIMITE DE REMBOURSEMENTS |
|--|--|
| Auxiliaires médicaux | 40 % BRSS |
| Prothèses autres que dentaires | 65 % BRSS |
| Petit appareillage | 100 % BRSS |
| Ostéopathie, chiropractie, étiopathie | 20 € par consultation dans la limite de 80 € par an |
| Pharmacie | |
| Frais pharmaceutiques | 100 % du ticket modérateur |
| Frais dentaires | |
| Soins dentaires | 30 % BRSS |
| Inlays, onlays | 200 % BRSS |
| Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale | 200 % BRSS |
| Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale. – Pilier de bridge sur dent saine (à l'exclusion des implants) | 200 % BRSS reconstituée sur la base d'un SPR 50 |
| Orthodontie acceptée par la sécurité sociale | 166 % BRSS |
| Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans) | 100 % BRSS reconstituée sur la base d'un TO 90 |
| Frais d'optique | |
| Verres | 3,5 % PMSS par verre + en fonction de la correction du verre |
| Unifocaux (selon la dioptrie) | – moins de 4 : + 1,75 % PMSS – de 4,25 à 6 : + 2,65 % PMSS – de 6,25 à 8 : + 3,50 % PMSS – à partir de 8,25 : + 5,25 % PMSS |
| Multifocaux (selon la dioptrie) | – moins de 4 : + 4,40 % PMSS – de 4,25 à 6 : + 5,60 % PMSS – de 6,25 à 8 : + 5,95 % PMSS – à partir de 8,25 : + 6,30 % PMSS |
| Monture | 100 € tous les 2 ans par bénéficiaire |
| Lentilles correctrices prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables) | 126 € par an et par bénéficiaire |
| Lentilles correctrices non prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables) | 126 € par an et par bénéficiaire |
| Cures thermales acceptées par la sécurité sociale | |
| Y compris transport et hébergement | 100 % du ticket modérateur |
| Maternité, naissance, adoption | |
| Allocation de naissance ou adoption | 8 % PMSS par enfant |
| Chambre particulière (8 jours maximum) | 1,5 % PMSS par jour |
| Autres remboursements | |
| Transport accepté | 35 % BRSS |
| Pilule et patch contraceptif non remboursés | 1 % PMSS par an et par bénéficiaire |
| Actes de prévention (art. R. 871-2 du code de la sécurité sociale) | |

| NATURE DES GARANTIES | LIMITE DE REMBOURSEMENTS |
|--|--|
| Sevrage tabagique : patchs inscrits sur la liste de la sécurité sociale | 80 € par an et par bénéficiaire |
| Prestations de prévention en application de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale | La totalité des prestations listées à l'arrêté du 8 juin 2006 sont prises en charge au titre des postes dont ils relèvent et au minimum à 100 % du ticket modérateur |
| BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. | |

Article 2

Caractère responsable du régime frais de santé

Les dispositions du présent article prennent effet au 23 mars 2012.

Le décret n° 2012-386 du 21 mars 2012 a modifié les obligations minimales de prise en charge dans le cadre du parcours de soins, permettant de conférer au dispositif d'assurance maladie complémentaire son caractère « responsable », conformément à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

A l'article 12 de l'accord du 6 octobre 2010, après l'alinéa :

« En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquelles des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale. »

est ajouté l'alinéa suivant :

« Dans le cas où le niveau de prestations prévu se révélerait inférieur à l'obligation minimale de couverture, la prestation effectivement versée sera augmentée à due concurrence. »

Article 3

Modalités d'application de la carence sur les garanties optiques et dentaires

Les dispositions du présent article prennent effet au 1^{er} novembre 2012.

A l'article 6 de l'accord du 6 octobre 2010, le 2^e alinéa est désormais libellé comme suit :

« Le salarié ne peut bénéficier des garanties optiques et dentaires qu'à compter du premier jour du mois civil suivant le premier appel de cotisations le concernant, soit à compter du premier jour du mois qui suit le premier mois civil entier d'emploi dans l'entreprise. Toutefois, cette carence ne s'applique pas lorsque le salarié justifie d'avoir déjà été affilié au présent régime conventionnel de frais de santé au cours des 9 mois civils précédant le mois de l'embauche. »

Article 4

Dépôt et publicité. – Extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 19 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FAGIHT ;

CPIH ;

GNC ;

UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNRTC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FCS CGT ;
INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2012

RELATIF AUX DROITS D'AUTEUR

NOR : ASET1350159M

IDCC : 1480

PRÉAMBULE

La loi du 12 juin 2009 dite loi Hadopi (Haute Autorité pour la diffusion des œuvres et la protection des droits sur internet) a introduit dans le code de la propriété intellectuelle de nouvelles dispositions légales obligeant les entreprises de presse à conclure un accord collectif, soit au niveau de la branche professionnelle, soit au niveau de l'entreprise, afin de définir les modalités de réutilisation des œuvres des journalistes et d'en fixer la rémunération.

Eu égard à la taille des effectifs des entreprises de presse périodique régionale et à leur modèle économique, les partenaires sociaux ont négocié et conclu le présent accord. Il est d'application directe dans toutes les entreprises telles que définies ci-après à l'article I.2.

Il n'exclut pas l'ouverture de négociations sur les droits d'auteur en entreprise.

I. – Champ d'application

1. Personnels concernés

Le présent accord-cadre s'applique à l'ensemble des journalistes professionnels, permanents, en CDD ou rémunérés à la pige, au sens de la convention collective nationale de travail des journalistes et des articles L. 7111-3 et suivants du code du travail, salariés par les entreprises de presse adhérentes des syndicats professionnels membres de la fédération de la presse périodique régionale (FPPR).

Pour les journalistes pigistes auteurs d'images fixes, en l'absence de barème conventionnel, la réutilisation de leurs œuvres reste régie par la législation antérieure, qui prévoit la signature d'une convention expresse préalable à toute cession.

2. Titres et entreprises de presse concernés

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de presse adhérentes des syndicats professionnels membres de la fédération de la presse périodique régionale (FPPR), pour chacun des titres de presse, au sens de l'article L. 132-35 du code de la propriété intellectuelle, qu'elles publient. Au jour de la signature, ces syndicats sont : le SPHR, le SPJP, le SNPJ, le SNPR. L'accord s'appliquera automatiquement aux entreprises adhérant à tout autre syndicat qui viendrait lui-même se substituer à ces derniers ou adhérer ultérieurement à la FPPR.

3. Contributions concernées

Conformément à l'article L. 132-36 du code de la propriété intellectuelle, l'accord s'applique à toutes les œuvres du journaliste, quelle que soit leur nature. Il s'agit notamment des textes, dessins, infographies, photos, séquences sonores, séquences audiovisuelles.

II. – Objet de l'accord

Cet accord a pour objet de fixer les modes et les bases de la rémunération due en contrepartie de la réutilisation des œuvres des journalistes des entreprises de la presse périodique régionale. Il fixe la durée de la période de référence, et les conditions d'exploitation des œuvres de journalistes pendant et au-delà de cette période.

La loi n° 2009-669 du 12 juin 2009 dite loi Hadopi, article 20, section 6, prévoit trois types de réutilisations de la production des journalistes.

1. Dans le cadre du titre de presse tel que défini à l'article L. 132-35 du code de la propriété intellectuelle et des modalités de l'article L. 132-36 du code de la propriété intellectuelle : les parties conviennent que la période de référence, prévue par l'article L. 132-37 du code de la propriété intellectuelle durant laquelle l'exploitation de la production des journalistes sur différents supports a pour seule contrepartie le salaire, correspond au délai de publication de la nouvelle édition du support d'origine des œuvres réutilisées, selon le principe « une édition chasse l'autre ».

La période de référence est donc fixée à 7 jours si le titre d'origine est un hebdomadaire, à une parution pour les autres rythmes de périodicité, à partir de la première publication dans le titre de presse au sens de l'article L. 132-35 du code de la propriété intellectuelle.

2. Dans le cadre du titre de presse tel que défini à l'article L. 132-35 du code de la propriété intellectuelle, mais au-delà du délai défini au paragraphe 1 ci-dessus : l'exploitation de la production des journalistes sur différents supports, tels que définis à l'article L. 132-35 du code de la propriété intellectuelle, fait l'objet d'une contrepartie pécuniaire définie à l'article III.B.2 du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise, les parties conviennent d'une cession automatique en vue d'une exploitation hors du titre de presse initial, au sein du ou des titres payants appartenant à la même société editrice ou au groupe de presse dont elle fait partie et publiés dans le département du titre qui a accueilli la première publication et les seuls départements limitrophes, à l'exclusion de tous les autres. Cette cession ouvre droit à une contrepartie pécuniaire complémentaire telle que fixée au titre III.B.3 du présent accord.

3. En dehors du titre de presse initial et des titres définis au paragraphe II.2 : hors revues de presse, panorama ou diffusion par un agrégateur de contenus, toute cession à un tiers d'une œuvre journalistique ne saurait être autorisée sans l'aval de l'auteur.

La cession des productions des journalistes en vue d'une exploitation hors du titre de presse initial fera l'objet d'une convention individuelle avec le ou les journalistes concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 132-40 du CPI, la rémunération perçue par le ou les journalistes ne pouvant être inférieure à 50 % du prix hors taxe de ladite cession.

4. Pour les réutilisations par un agrégateur, la contrepartie financière sera fixée par accord d'entreprise, lorsque le contrat entre l'agrégateur et l'entreprise prévoit une réexploitation par un tiers, étant entendu que la rémunération perçue par le ou les journalistes sera de 50 % du prix net hors taxe de la cession, déduction faite de toute commission perçue par l'agrégateur à raison de son intervention.

5. Exceptions légales (reprographie, Education nationale et copie privée) : pour les entreprises ayant un accord avec le CFC et/ou des organismes similaires leur permettant de recevoir la totalité des droits de reproduction, les parties conviennent que les sommes disponibles recueillies feront l'objet d'une répartition 50/50 entre les éditeurs et les auteurs. Le montant correspondant sera réparti entre les journalistes en CDI et CDD, au prorata du temps de travail effectif, et pour les

journalistes rémunérés à la pige au prorata du salaire du pigiste selon le mode de calcul prévu à l'article III.A.2 du présent accord. Ces droits (reprographie, Education nationale, CFC) seront versés à chaque journaliste au plus tard au mois d'avril de l'année suivant leur perception par l'entreprise.

III. – Rémunération des droits d'auteur

A. – Modes de rémunération

1. Le principe de rémunération des droits d'auteur se fonde sur un mode de répartition collective non hiérarchisée. Il s'agit d'une rémunération en droits d'auteur, et non en salaire, sauf stipulation contraire retenue par accord d'entreprise, pour les cas définis au point II.2 ci-dessus, les cessions à un tiers étant obligatoirement rémunérées sous forme de droits d'auteur (art. L. 132-40).

2. Pour les journalistes rémunérés à la pige, le montant des droits d'auteur est calculé au prorata du salaire du pigiste/salaire conventionnel du journaliste polyvalent 1^{er} échelon tel qu'il existe dans le barème de salaires des journalistes de la FPPR.

3. La rémunération des journalistes en CDD se fera au prorata de leur temps de travail sur l'année considérée.

4. Pour les journalistes entrant dans l'entreprise ou la quittant en cours d'année pour quelque cause que ce soit (retraite, démission, licenciement), ils percevront les droits d'auteur dus au titre de l'article III.B ci-dessous pour l'année en cours, au prorata du temps de présence dans l'entreprise au jour du départ ou de l'arrivée.

5. Dans le forfait brut annuel, 20 % est affecté à la redevance due au titre des exploitations au-delà de la rupture du contrat de travail.

B. – Bases et montant de la rémunération

1. Pendant la période de référence, l'exploitation des œuvres rédactionnelles des journalistes dans le titre et ses déclinaisons telles que définies par la loi aura pour seule contrepartie le salaire.

2. Au-delà de cette période de référence, la réutilisation, dans le titre et ses déclinaisons, des œuvres des journalistes sera indemnisée à hauteur de 120 € bruts par année entière pour un emploi à plein temps, cette somme incluant les 20 % prévus à l'article A.5 ci-dessus.

3. En ce qui concerne la réutilisation des œuvres du journaliste hors du titre de presse initial mais dans l'aire géographique telle que définie à l'article II.2, elle donnera lieu à une indemnisation complémentaire de 180 € bruts par année entière pour un emploi à plein temps, cette somme incluant les 20 % prévus à l'article A.5 ci-dessus.

4. Ces montants seront réexaminés chaque année au mois de janvier par la commission de suivi du présent accord-cadre. En cas de suspension du contrat de travail, le forfait n'est pas diminué tant que le salaire est complété à 100 %.

IV. – Respect du droit moral du journaliste

1. Conformément à l'article L. 121-8 du code de la propriété intellectuelle (CPI), pour toutes les œuvres publiées dans un titre de presse au sens de l'article L. 132-35, l'auteur conserve, sauf stipulation contraire, le droit de recueil. Dans tous les cas, l'exercice par l'auteur de son droit ne devra pas faire concurrence à ce titre de presse.

2. Le journaliste est l'auteur de ses œuvres. Il conserve, à ce titre, un droit moral et patrimonial attaché à celles-ci.

3. La possibilité d'exploitation des droits d'auteur par une entreprise de presse est assortie de la nécessité de préciser clairement l'origine des œuvres en mentionnant le nom de l'auteur et de la publication d'origine, dans le strict respect des droits des journalistes.

4. Il est garanti que les contributions seront reprises sur des supports dont le contenu est conforme aux principes professionnels, déontologiques et éthiques existants. Les pages de garde de tous les supports réutilisant les contributions journalistiques devront comporter la mention « Tous droits de reproduction réservés ».

5. Les contributions seront reprises telles qu'elles l'ont été lors de la première publication, sans modification, suppression ou adjonction, à l'exception des retouches liées à l'actualité nécessaires à la compréhension du lecteur. Toute autre modification ne pourra être effectuée que par l'auteur ou par un journaliste professionnel, dans l'objectif de garantir que les reproductions de contenus ne conduisent en aucun cas à une altération ou un détournement par le contexte de l'intention d'origine de l'auteur. Les supports sont placés sous la responsabilité éditoriale du titre d'origine en application de l'article L. 132-35 du code de la propriété intellectuelle.

6. En cas d'utilisation illicite, abusive ou frauduleuse du fonds éditorial par un tiers, l'engagement des poursuites nécessaires sera effectué à l'initiative du directeur de la publication de l'entreprise concernée, et l'information sera donnée aux syndicats de journalistes présents dans l'entreprise et/ou aux journalistes concernés. Cette information pourra également être portée à la connaissance de la commission de suivi du présent accord-cadre. En tout état de cause, les auteurs conservent leur droit moral sur leurs œuvres.

V. – Commission de suivi

Une commission paritaire de suivi de l'accord de branche, composée en nombre égal de représentants patronaux et de représentants des organisations syndicales représentatives des journalistes, pourra être amenée à interpréter toute disposition du présent accord en application de l'article L. 2232-9 du code du travail. Cette commission se réunira au moins une fois par an pour apprécier les modalités de mise en œuvre ou de déclinaison du présent accord au sein des entreprises.

Elle se réunira de droit à la demande de l'une des parties signataires en cas de litige sur l'exécution du présent accord. Elle sera obligatoirement convoquée en cas d'évolution du périmètre de la branche.

VI. – Application et durée

Le présent accord entre en vigueur rétroactivement le 13 juin 2009, date de publication au *Journal officiel* de l'article 20 de la loi favorisant la diffusion et la protection de la création sur internet (loi dite Hadopi), modifiant le code de la propriété intellectuelle pour les dispositions relatives aux droits d'auteur des journalistes.

Il est conclu pour une durée de 3 ans, à compter de la date de sa signature. Il sera renouvelable par tacite reconduction par périodes de 3 ans, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, 6 mois au moins avant la date de l'échéance anniversaire. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes.

L'accord ayant effet rétroactif, les rémunérations déjà versées par les entreprises de presse relevant du présent accord aux journalistes professionnels, à titre de redevance de droits d'auteur, entre le 13 juin 2009 et la date d'application du présent accord viendront s'imputer sur les rémunérations prévues.

VII. – Révision

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser. La demande de révision peut intervenir à tout moment, à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des journalistes au sein de la branche.

Les partenaires sociaux devront se réunir dans un délai compris entre le 30^e et le 60^e jour suivant la réception de cette demande de révision.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra obligatoirement la motiver en l'accompagnant d'un projet de rédaction nouvelle sur les points objets de la demande de révision.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la signature dudit avenant.

Toutes les organisations syndicales représentatives des journalistes au sein de la branche seront invitées à la négociation de cet avenant de révision.

L'avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera, conformément aux dispositions légales. Il sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que le présent accord.

VIII. – Adhésion

Conformément aux dispositions légales, une organisation syndicale représentative des journalistes au sein de la branche, non signataire, pourra adhérer au présent accord-cadre. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt selon les mêmes formalités que pour le présent accord.

IX. – Dénonciation

Le présent accord-cadre et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par une partie ou la totalité des parties signataires, sous réserve de respecter un délai de préavis de 6 mois. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chacune des autres parties signataires ou adhérentes. Une négociation devra être engagée, dans un délai compris entre le 30^e et le 60^e jour suivant la réception du courrier de notification de la dénonciation.

Les dispositions d'un accord de substitution, conclu durant les 12 mois faisant suite à l'échéance du terme du délai de préavis se substitueront de plein droit à celles du présent accord. A défaut de conclusion d'un accord de substitution tel que défini ci-dessus, le présent accord continuera de s'appliquer jusqu'au terme du délai de 12 mois ci-dessus indiqué.

X. – Dépôt et publicité

En application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, lieu de conclusion de l'accord.

Il appartiendra aux entreprises d'en faire communication à l'ensemble des journalistes bénéficiaires.

Fait à Paris, le 26 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FPPR.

Syndicats de salariés :

USJ CFDT ;

FC CFTC ;

SNJ CGT.

Brochure n° 3318

Convention collective nationale
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

AVENANT N° 3 DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AU MANDAT DE REPRÉSENTATION ENFANT
NOR : ASET1350165M
IDCC : 2397

Entre :

Le SYNAM,

D'une part, et

Le SNAPAC CFDT ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Il est proposé la modification suivante :

« Article 19.9

Le montant de cette rémunération sera identifié dans le bordereau remis au mannequin avec le règlement de ses droits, bordereau dont le modèle est proposé en annexe X. »

2. Il est proposé d'introduire la création d'un article 19.10 rédigé ainsi :

« Article 19.10

Mandat civil de représentation

Il est proposé en annexe IX un mandat civil de représentation spécifique pour les mannequins enfants. »

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE IX

MANDAT CIVIL DE REPRÉSENTATION D'UN ENFANT MANNEQUIN

Entre :

La société _____ à responsabilité limitée au capital de _____

Dont le siège social est _____

Immatriculée au RCS de _____ sous le numéro _____

Titulaire de la licence et de l'agrément préfectoraux _____

Titulaire de la garantie financière délivrée par _____

Représentée par son gérant en exercice domicilié en cette qualité audit siège :

Ci-après dénommée « L'agence », _____

D'une part, et

Monsieur ou Mademoiselle _____

Né(e) le : _____ à : _____

De nationalité : _____

Demeurant : _____

Pris en la personne de son ou de l'un de ses représentants légaux qui en a le pouvoir :

Madame _____

Née le : _____ à : _____

De nationalité _____

Demeurant à _____

Mariée, pacsée, concubine, célibataire, séparée, divorcée _____

Monsieur _____

Né le : _____ à : _____

De nationalité _____

Demeurant à _____

Marié, pacsé, concubin, célibataire, séparé, divorcé _____

Ci-après dénommé(e) le « Mannequin », _____

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Représentant légal

Le mannequin mineur, tout au long des relations contractuelles définies ci-après, est représenté pour les besoins du présent mandat et de ses avenants par son représentant légal, c'est-à-dire par la ou les personnes investies de l'autorité parentale à son égard.

En cours de validité du mandat, chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale qui pourrait avoir des conséquences sur l'exercice de l'autorité parentale.

1. Cas de l'exercice commun de l'autorité parentale

En préambule, l'agence entend insister sur le fait que, quelle que soit leur situation, les parents exerçant conjointement l'autorité parentale sont supposés s'être concertés préalablement à la signature du mandat et de chacun de ses avenants, de telle manière que l'agence ne subisse, de leur fait, aucun désagrément ou aucune désorganisation.

Parents non divorcés et non séparés

Les pères et mères exercent en commun l'autorité parentale sur leur enfant mineur (art. 372 du code civil) qu'ils soient mariés, pacsés ou concubins.

Ainsi, et quelle que soit la filiation de l'enfant, chacun des parents investi de l'autorité parentale conjointe peut indifféremment représenter le mannequin.

En effet, chacun des parents est réputé agir avec l'accord de l'autre quand il fait seul un acte relevant de l'autorité parentale sur la personne de l'enfant.

Ainsi, lorsque seul un des parents a signé le présent mandat l'agence ne peut en aucun cas être tenue responsable par l'autre parent d'une atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom de l'un ou de l'autre des représentants légaux ou des deux noms en cas de compte commun.

Chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale et à fournir l'ensemble des documents afférents à cette modification.

Parents divorcés ou séparés

La séparation des parents est sans incidence sur les règles de dévolution de l'autorité parentale (art. 373-2, alinéa 1, du code civil), les deux parents demeurant, sauf décisions contraires, investis de l'autorité parentale conjointe et ce, que la résidence de l'enfant soit fixée en alternance au domicile de chacun des parents ou au domicile de l'un d'eux.

Les deux parents continuent donc de pouvoir représenter indifféremment le mannequin auprès de l'agence quelles que soient les modalités d'exercice de l'autorité parentale conjointe dans le cadre de la séparation ou du divorce.

Ainsi, lorsque seul un des parents a signé le présent mandat, l'agence ne peut en aucun cas être tenue responsable par l'autre parent d'une atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom de l'un ou de l'autre des représentants légaux. Par souci de simplicité, il est convenu que le chèque sera adressé au domicile du parent chez qui la résidence habituelle de l'enfant est fixée et, dans l'hypothèse d'une garde alternée, au domicile de l'un ou l'autre des parents.

Il est rappelé que chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale et à fournir l'ensemble des documents afférents à cette modification.

2. Cas où l'autorité parentale n'est exercée que par un seul parent

Il existe plusieurs situations dans lesquelles un parent peut être privé de l'exercice de l'autorité parentale.

Il s'agit des situations suivantes :

- si le père ou la mère est hors d'état de manifester sa volonté, en raison de son incapacité, de son absence ou de toute autre cause (art. 373 du code civil) ;
- si l'un des père et mère décède (art. 373-1 du code civil) ;
- si l'intérêt de l'enfant le commande et que le juge confie l'autorité parentale à un des deux parents (art. 373-2-1 du code civil) ;

- lorsque la filiation est établie à l'égard de l'un des parents plus de 1 an après la naissance d'un enfant dont la filiation est déjà établie à l'égard de l'autre, celui-ci restant seul investi de l'autorité parentale (art. 372 du code civil) ;
- lorsque la filiation est judiciairement déclarée à l'égard du second parent de l'enfant.

Dans tous les cas précités, un seul parent est investi de l'autorité parentale, ce dernier devant être le seul signataire du présent mandat.

Une exception existe pour les deux dernières hypothèses dans lesquelles l'autorité parentale pourra néanmoins être exercée en commun en cas de déclaration conjointe des père et mère devant le greffier en chef du tribunal de grande instance ou sur décision du juge aux affaires familiales.

En tout état de cause, toute décision de justice privant l'un des parents de l'exercice de l'autorité parentale en cours de mandat doit être portée à la connaissance de l'agence sous 8 jours, le parent signataire devant obligatoirement être celui qui devient le seul investi de l'autorité parentale.

Toutefois, l'agence pourra remettre au parent qui n'est pas ou n'est plus investi de l'autorité parentale conjointe un tirage du présent mandat, ce parent conservant le droit et le devoir de surveiller l'entretien et l'éducation de l'enfant (art. 373-2-1, dernier alinéa, du code civil).

Dans l'hypothèse où l'autorité parentale est exercée par un seul parent, les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom du représentant légal seul investi de l'autorité parentale.

Dans tous les cas et afin de permettre un contrôle par l'agence conforme à la législation en vigueur, le(s) parent(s) s'engage(nt) préalablement à l'inscription du mannequin sur les registres de l'agence, à fournir les documents suivants :

- photocopie du passeport ou de la carte d'identité du mineur en cours de validité et présentation de l'original ;
- photocopie du passeport, de la carte d'identité ou du titre de séjour en cours de validité du et/ou des parents exerçant l'autorité parentale conjointe et présentation de l'original ;
- 1 photocopie du livret de famille et présentation de l'original ;
- 1 copie intégrale d'acte de naissance du mineur ;
- 2 justificatifs de domicile du ou des parents investis de l'autorité parentale conjointe ;
- 1 photocopie certifiée conforme de la grosse de tout jugement, ordonnance, arrêt ou convention ayant statué sur la dévolution et/ou sur les modalités d'exercice de l'autorité parentale conjointe.

Toute fausse déclaration, déclaration incomplète ou erronée ou production de documents périmés ne saurait engager la responsabilité de l'agence.

Article 2

Objet et étendue du mandat

La présente convention a pour objet de définir la mission de représentation donnée par le mannequin à l'agence.

Au titre de ce mandat de représentation, l'agence prête, moyennant rémunération fixée selon les modalités édictées par l'article 4 ci-après, son concours au mannequin aux fins d'organiser, pour le compte et au nom de celui-ci, la promotion, la cession, l'exploitation ou la reproduction de l'enregistrement de la présentation et des prestations de mannequin auprès des clients utilisateurs de l'agence et ce dans le monde entier.

Le mannequin et l'agence s'engagent, par leur activité réciproque et leur collaboration suivie, à l'obtention d'un résultat qui leur est un bien commun.

Le présent mandat est un mandat civil d'intérêt commun, soumis aux dispositions des articles 1984 à 2010 du code civil par lequel le mannequin, mandant, investit l'agence, mandataire, des pouvoirs suivants.

Le mannequin :

- autorise l’agence à utiliser l’image du mannequin dans le cadre de sa promotion en la diffusant sur différents supports tels que composites, portfolio, books d’agence, site internet de l’agence, affichettes représentant les mannequins de l’agence, envoi et distribution de documents par courrier ou mail ;
- mandate l’agence pour procéder à la cession, l’exploitation ou la reproduction de l’enregistrement de la présentation du mannequin découlant de l’existence d’un contrat de travail et d’un contrat de mise à disposition par l’intermédiaire de l’agence au sens des articles L. 7123-5 et L. 7123-17 du code du travail ;
- mandate l’agence pour négocier en son nom avec tout client la rémunération afférente à la cession des droits de reproduction du mannequin pour l’utilisation de son image sur tout support et sur tout media, l’agence le représentant au mieux de ses intérêts selon les usages professionnels habituels en cette matière ;
- mandate l’agence pour régulariser et signer tout contrat entre l’agence et son client, confirmation de commande, acte de cession de vente, après que le client a fourni un bon de commande précis quant à l’objet, la nature, les formes de supports, le mode de diffusion, les territoires et la durée d’exploitation des utilisations prévues. L’agence informera le représentant légal des modalités d’utilisation de l’image de l’enfant mannequin par l’envoi d’un bordereau de versement de droits à l’image à signer par le représentant légal ;
- mandate l’agence pour contrôler par tout moyen approprié la bonne exécution de ses contrats ;
- autorise l’agence à percevoir le produit de ses droits, en donner quittance et décharge et ceci conformément aux dispositions de la convention collective (IDCC 2397), de son avenant n° 1 du 22 juin 2005, de son avenant n° 2 du 17 janvier 2011 et autres textes étendus par arrêtés ministériels ;
- autorise l’agence à poursuivre, à la date d’expiration du présent mandat d’intérêt commun ou en cas de révocation de celui-ci, pendant une durée de 3 ans à dater de leur signature, l’exécution des contrats en cours conclus par l’agence avec des tiers en qualité de mandataire, ladite exécution comprenant également toutes extensions ;
- autorise l’agence à prélever sa commission selon les modalités définies à l’article 4 du présent mandat et à pratiquer sur le produit des droits les retenues fiscales, sociales ou autres, existantes ou à venir ;
- autorise l’agence à poursuivre le recouvrement de toute créance contractuelle ou délictueuse, par toute voie de droit, en cas de non-paiement ou d’utilisation illicite.

Article 3

Conditions d’exécution du mandat

Les rapports entre le mannequin et l’agence au titre du présent mandat civil d’intérêt commun sont régis par une obligation de loyauté.

1. Obligations de l’agence

Le mandataire doit exécuter son mandat en bon professionnel et s’engage à ce titre à :

- rendre compte de sa gestion du mandat de représentation donné par le mannequin sur demande du mannequin et à tenir à sa disposition toute pièce entrant dans le cadre de cette gestion ;
- respecter les dispositions concernant le traitement de données personnelles, notamment dans le cadre d’un site internet, telles que prévues par la loi du 6 janvier 1978 relative à l’informatique, aux fichiers et aux libertés ;
- requérir de la part du client, pour chaque cession, les informations les plus précises possible quant à l’objet des utilisations prévues, leur nature, les formes de supports, le mode de diffusion, les territoires et la durée d’exploitation.

L'agence ne sera réputée avoir donné son consentement à une utilisation de l'image du mannequin que lorsqu'elle aura validé un acte de cession en bonne et due forme. Sa responsabilité est limitée à ses propres actes ainsi qu'à la bonne information de l'utilisateur et du mannequin. La responsabilité de l'agence n'est pas engagée en cas d'infractions commises par un tiers ne respectant pas les modalités de la cession des droits.

2. Obligations du mannequin et de son représentant légal

Le mannequin doit permettre à l'agence d'exécuter son mandat et s'engage à respecter les engagements contractés par l'agence en sa qualité de mandataire et d'une façon plus générale, tous les actes accomplis par celle-ci dans la limite du mandat donné, tels que définis par l'article 2 de la présente convention.

Dans l'hypothèse où le mannequin, dans le cadre du mandat de représentation donné à l'agence, reviendrait pour une raison quelconque, sur une autorisation d'exploitation donnée, il supporterait seul les conséquences éventuelles d'un tel retrait à l'égard dudit client ou de l'agence, à l'exception d'une faute manifeste et grave du client ou de l'agence.

Le représentant légal de l'enfant mannequin devra se rendre à l'agence pour signer les bordereaux de versement des droits à l'image – droits d'exploitation de l'enregistrement des prestations – (annexe X de la convention collective, IDCC 2397) ou, s'il ne peut se déplacer, s'engage à signer et à renvoyer à l'agence les doubles desdits bordereaux, qui lui seront adressés avec les règlements desdits droits.

Article 4

Rémunération de l'agence en sa qualité de mandataire

En contrepartie de l'exécution de son mandat, l'agence rémunère son activité en prélevant sa propre rémunération égale à 40 % sur le montant total HT de la somme facturée au client. Le montant de cette rémunération sera identifié dans le bordereau remis au mannequin avec le règlement de ses droits.

A titre d'exemple, sur un montant total facturé au client de 1 000 € HT :

- rémunération des droits à l'image du mannequin : 600 € ;
- rémunération de l'agence : 400 €.

La rémunération des droits à l'image du mannequin visée ci-dessus interviendra au plus tard dans les 15 jours suivant l'encaissement de la facture correspondante par l'agence. De ce montant seront défalquées les cotisations sociales et fiscales en vigueur.

Le règlement sera effectué conformément aux règles de répartition établies par la décision d'agrément. Les spécificités propres au mannequin enfant, notamment le versement de la partie principale de ses rémunérations à la Caisse des dépôts et consignations, ne permettent pas les déductions de frais autorisées par l'article R. 7123-3 du code du travail.

En conséquence, l'agence s'engage par sa commission de 40 % sur les droits à l'image à conserver à sa charge les frais avancés pour la promotion du mannequin et à ne pas avoir recours à l'article R. 7123-3 du code du travail.

Article 5

Entrée en vigueur et durée du mandat

Le présent mandat d'intérêt commun est conclu pour une durée de 1 an à compter du jour de la signature des deux parties, renouvelable par tacite reconduction. Il peut être dénoncé par préavis notifié dans un délai de 2 mois précédant son échéance.

Article 6

Garantie financière

L'agence a contracté une garantie financière en application de l'article L. 7123-19 du code du travail.

Article 7

Election de domicile

Pour l'exécution du présent mandat, le mannequin fait élection de domicile au siège de l'agence.

Article 8

Loi applicable. – Règlement des litiges

Les dispositions du présent mandat et de ses avenants éventuels sont soumis à la loi française, et ce quelles que soient la nationalité du mannequin, celle de l'utilisateur, ou celle du lieu de conclusion ou d'exécution des actes relatifs à la vente ou l'exploitation de l'enregistrement de la présentation du mannequin.

Toutes contestations sont de la compétence exclusive des tribunaux correspondant au siège social de l'agence mandatée par le mannequin, même en cas de clauses différentes figurant sur les documents commerciaux du client.

Fait en double exemplaires à _____, le

L'agence

Le représentant légal du mannequin

« Bon pour acceptation du mandat »

« Lu et approuvé,

Bon pour mandat »

Elisant domicile à l'agence

ANNEXE X

| | |
|--------------------|---|
| Ci-contre l'agence | <p>Bordereau de versement au titre de l'article L. 7123-6 du code du travail</p> <p style="text-align: center;">Mannequins enfants</p> <p>Le présent bordereau correspond au versement des sommes dues au mannequin et/ou ses représentants légaux pour la rémunération de l'exploitation de l'enregistrement de la prestation ci-dessous en application de l'article L. 7123-6 du code du travail.</p> <p>Elles sont régies par le mandat civil de représentation signé entre l'agence et le mannequin et/ou ses représentants légaux.</p> <p>Conformément à ce mandat la facture établie pour le client inclut la commission de l'agence de mannequins</p> |
|--------------------|---|

Mannequin

N° mandat :

Nom

Prénom :

Client

Nom/raison sociale :

Annonceur :

Produit :

Campagne :

Date de la prestation initiale :

N° contrat de mise à disposition :

Exploitation de l'enregistrement

| SUPPORTS/MÉDIAS | DATES D'UTILISATION | TERRITOIRE(S) | DURÉE |
|-----------------|---------------------|---------------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Date de facturation des droits :

Date de règlement par le client :

| | | |
|--|--|--|
| MONTANT BRUT DES DROITS | | Net imposable |
| Commission de l'agence (40 %) | | |
| Rémunération due au mannequin | | |
| CSG du patrimoine déductible | | |
| CSG du patrimoine et RDS non déductibles | | |
| Retenue a la source | | |
| Solde réglé le | | Dont % versés à la Caisse des dépôts et consignations. |

Paris, le

L'agence de mannequins

Signature du représentant légal du mannequin

Convention collective départementale

**IDCC : 923. – MÉTALLURGIE
(Charente-Maritime)
(27 décembre 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 janvier 1979,
Journal officiel du 18 mars 1979)

**ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2013**

NOR : ASET1350167M
IDCC : 923

Entre :

L'UIMM 17,

D'une part, et

Le syndicat des métaux de la Charente-Maritime FO ;

Le syndicat des métaux de la Charente-Maritime CFDT ;

Le syndicat des métaux de la Charente-Maritime CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux garantis annuels prévus par l'avenant du 19 avril 1991 conclu entre l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Charente-Maritime (UIMM 17) et les syndicats CFDT et FO des métaux de la Charente-Maritime sont fixés pour l'année 2012 par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituant la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Le présent barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Le présent barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est fixée à compter du 1^{er} janvier 2013 à 5,24 €.

Le barème, applicable à compter du 1^{er} janvier 2013, est annexé au présent avenant.

Ce barème tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers (5 %) et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier (7 %) prévues par la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime.

Article 3

Le présent avenant sera déposé à la direction du travail et de l'emploi de la Charente-Maritime ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent accord.

Fait à La Rochelle, le 5 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels applicable pour l'année 2012

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

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | MONTANT |
|--------|---------|-------------|---------|
| V | 3 | 395 | 29 727 |
| | | 365 | 27 247 |
| | | 335 | 25 021 |
| | | 305 | 23 019 |
| IV | | 285 | 21 615 |
| | | 270 | 20 518 |
| | | 255 | 19 421 |
| III | | 240 | 18 324 |
| | | 225 | 17 829 |
| | | 215 | 17 685 |
| II | | 190 | 17 283 |
| | | 180 | 17 127 |
| | | 170 | 17 068 |
| I | | 155 | 16 977 |
| | | 145 | 16 960 |
| | | 140 | 16 946 |

Rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} janvier 2013

Valeur du point : 5,24 €.

Base 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | OUVRIERS | ADMINISTRATIFS et techniciens | AGENTS de maîtrise |
|--------|---------|-------------|---------------|----------------------------------|-----------------------|
| I | 1 | 140 | 1 733,60 | 733,60 | |
| | 2 | 145 | 2 759,80 | 759,80 | |
| | 3 | 155 | 3 812,20 | 812,20 | |
| II | 1 | 170 | P 1 890,80 | 890,80 | |
| | 2 | 180 | | 943,20 | |
| | 3 | 190 | P 2 995,60 | 995,60 | |
| III | 1 | 215 | P 3 1126,60 | 1 126,60 | AM 1 1 126,60 |
| | 2 | 225 | | 1 179,00 | |
| | 3 | 240 | TA 1 1 257,60 | 1 257,60 | AM 2 1 257,60 |

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | OUVRIERS | ADMINISTRATIFS et techniciens | AGENTS de maîtrise |
|--------|---------|-------------|---------------|----------------------------------|-----------------------|
| IV | 1 | 255 | TA 2 1 336,20 | 1 336,20 | AM 3 1 336,20 |
| | 2 | 270 | TA 3 1 414,80 | 1 414,80 | |
| | 3 | 285 | TA 4 1 493,40 | 1 493,40 | AM 4 1 493,40 |
| V | 1 | 305 | | 1 598,20 | AM 5 1 598,20 |
| | 2 | 335 | | 1 755,40 | AM 6 1 755,40 |
| | 3 | 365 | | 1 912,60 | AM 7 1 912,60 |
| | 4 | 395 | | 2 069,80 | AM 8 2 069,80 |

Conformément à l'accord du 7 juillet 1980 intégrant les dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers dans notre convention collective, les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, selon le barème suivant :

Ouvriers

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique | MAJORATION | RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration |
|--------|---------|-------------|---------------------------------------|------------|---|
| I | 1 | 140 | 733,60 | 36,68 | 770,28 |
| | 2 | 145 | 759,80 | 37,99 | 797,79 |
| | 3 | 155 | 812,20 | 40,61 | 852,81 |
| II | 1 | 170 | 890,80 | 44,54 | 935,34 |
| | 2 | 180 | | | |
| | 3 | 190 | 995,60 | 49,78 | 1 045,38 |
| III | 1 | 215 | 1 126,60 | 56,33 | 1 182,93 |
| | 2 | 225 | | | |
| | 3 | 240 | 1 257,60 | 62,88 | 1 320,48 |
| IV | 1 | 255 | 1 336,20 | 66,81 | 1 403,01 |
| | 2 | 270 | 1 414,80 | 70,74 | 1 485,54 |
| | 3 | 285 | 1 493,40 | 74,67 | 1 568,07 |

Conformément à l'article 3 de l'accord du 7 juillet 1980, intégrant les dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980, modifiant le protocole d'accord de septembre 1974 dans notre convention collective, les agents de maîtrise bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Le barème à utiliser pour les agents de maîtrise est le suivant :

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique | MAJORATION | RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration |
|--------|---------|-------------|---------------------------------------|------------|---|
| | 1 | 215 | 1 126,60 | 78,86 | 1 205,46 |
| | 3 | 240 | 1 257,60 | 88,03 | 1 345,63 |

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique | MAJORATION | RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration |
|--------|---------|-------------|---------------------------------------|------------|---|
| | 1 | 255 | 1 336,20 | 93,53 | 1 429,73 |
| | 3 | 285 | 1 493,40 | 104,54 | 1 597,94 |
| V | 1 | 305 | 1 598,20 | 111,87 | 1 710,07 |
| | 2 | 335 | 1 755,40 | 122,88 | 1 878,28 |
| | 3 | 365 | 1 912,60 | 133,88 | 2 046,48 |
| | 4 | 395 | 2 069,80 | 144,89 | 2 214,69 |

Convention collective départementale

**IDCC : 930. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES
(Sarthe)
(8 mars 1977)**

(Étendue par arrêté du 20 novembre 1978,
Journal officiel du 16 janvier 1979)

**ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2013**

NOR : ASET1350140M
IDCC : 930

Entre :

L'UIMM de la Sarthe,

D'une part, et

La FM CFE-CGC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

**GARANTIES ANNUELLES
DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE**

Article 1^{er}

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14 B de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, sont fixées à compter de l'année 2012 sur la base du barème suivant :

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

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION |
|--------|---------|-------------|--------------|
| I | 1 | 140 | 16 962 |
| | 2 | 145 | 16 962 |
| | 3 | 155 | 16 983 |

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION |
|--------|---------|-------------|--------------|
| II | 1 | 170 | 17 018 |
| | 2 | 180 | 17 078 |
| | 3 | 190 | 17 488 |
| III | 1 | 215 | 18 236 |
| | 2 | 225 | 18 859 |
| | 3 | 240 | 19 430 |
| IV | 1 | 255 | 20 173 |
| | 2 | 270 | 21 148 |
| | 3 | 285 | 22 121 |
| V | 1 | 305 | 24 062 |
| | 2 | 335 | 26 213 |
| | 3 | 365 | 28 685 |
| | | 395 | 30 994 |

Article 2

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 3

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 1^{er}

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14 A de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, est fixée comme suit : 4,73 € à compter du 1^{er} janvier 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 2

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur de point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Le barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2013, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures, est annexé au présent avenant.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

TITRE III

INDEMNITÉ DE PANIER

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 6,55 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

TITRE IV

PUBLICITÉ

Le présent avenant fait suite aux réunions de négociations des 22 juin, 9 juillet et 20 décembre 2012. Il annule et remplace la convention conclue entre les parties en date du 13 juillet 2012. Il est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail et fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait au Mans, le 20 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté applicables au 1^{er} janvier 2013

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

Valeur du point : 4,73 €.

(En euros.)

| NIV. | ÉCH. | COEF. | ADMINISTRATIFS Techniciens colonne 1 | OUVRIERS + 5 % sur colonne 1 (*) | AGENTS de maîtrise d'atelier + 7 % sur colonne 1 (*) |
|---|------|-------|--|-------------------------------------|--|
| I | 1 | 140 | 662,20 | $662,20 + 33,11 = 695,31$ | |
| | 2 | 145 | 685,85 | $685,85 + 34,29 = 720,14$ | |
| | 3 | 155 | 733,15 | $733,15 + 36,66 = 769,81$ | |
| II | 1 | 170 | 804,10 | $804,10 + 40,21 = 844,31$ | |
| | 2 | 180 | 851,40 | | |
| | 3 | 190 | 898,70 | $898,70 + 44,94 = 943,64$ | |
| III | 1 | 215 | 1 016,95 | $1\ 016,95 + 50,85 = 1\ 067,80$ | $1\ 016,95 + 71,19 = 1\ 088,14$ |
| | 2 | 225 | 1 064,25 | | |
| | 3 | 240 | 1 135,20 | $1\ 135,20 + 56,76 = 1\ 191,96$ | $1\ 135,20 + 79,46 = 1\ 214,66$ |
| IV | 1 | 255 | 1 206,15 | $1\ 206,15 + 60,31 = 1\ 266,46$ | $1\ 206,15 + 84,43 = 1\ 290,58$ |
| | 2 | 270 | 1 277,10 | $1\ 277,10 + 63,86 = 1\ 340,96$ | |
| | 3 | 285 | 1 348,05 | $1\ 348,05 + 67,40 = 1\ 415,45$ | $1\ 348,05 + 94,36 = 1\ 442,41$ |
| V | 1 | 305 | 1 442,65 | | $1\ 442,65 + 100,99 = 1\ 543,64$ |
| | 2 | 335 | 1 584,55 | | $1\ 584,55 + 110,92 = 1\ 695,47$ |
| | 3 | 365 | 1 726,45 | | $1\ 726,45 + 120,85 = 1\ 847,30$ |
| | | 395 | 1 868,35 | | $1\ 868,35 + 130,78 = 1\ 999,13$ |
| (*) Majoration résultant de l'accord national du 30 janvier 1980. | | | | | |

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté
applicable à compter du 1^{er} janvier 2013**

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

Valeur de point : 4,73 €.

Tableau I. – Administratifs et techniciens

| ÉCHELLE finale | RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique | 3 % | 4 % | 5 % | 6 % | 7 % | 8 % | 9 % | 10 % | 11 % | 12 % | 13 % | 14 % | 15 % |
|-------------------|--|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 140 | 662,20 | 19,87 | 26,49 | 33,11 | 39,73 | 46,35 | 52,98 | 59,60 | 66,22 | 72,84 | 79,46 | 86,09 | 92,71 | 99,33 |
| 145 | 685,85 | 20,58 | 27,43 | 34,29 | 41,15 | 48,01 | 54,87 | 61,73 | 68,59 | 75,44 | 82,30 | 89,16 | 96,02 | 102,88 |
| 155 | 733,15 | 21,99 | 29,33 | 36,66 | 43,99 | 51,32 | 58,65 | 65,98 | 73,32 | 80,65 | 87,98 | 95,31 | 102,64 | 109,97 |
| 170 | 804,10 | 24,12 | 32,16 | 40,21 | 48,25 | 56,29 | 64,33 | 72,37 | 80,41 | 88,45 | 96,49 | 104,53 | 112,57 | 120,62 |
| 180 | 851,40 | 25,54 | 34,06 | 42,57 | 51,08 | 59,60 | 68,11 | 76,63 | 85,14 | 93,65 | 102,17 | 110,68 | 119,20 | 127,71 |
| 190 | 898,70 | 26,96 | 35,95 | 44,94 | 53,92 | 62,91 | 71,90 | 80,88 | 89,87 | 98,86 | 107,84 | 116,83 | 125,82 | 134,81 |
| 215 | 1 016,95 | 30,51 | 40,68 | 50,85 | 61,02 | 71,19 | 81,36 | 91,53 | 101,70 | 111,86 | 122,03 | 132,20 | 142,37 | 152,54 |
| 225 | 1 064,25 | 31,93 | 42,57 | 53,21 | 63,86 | 74,50 | 85,14 | 95,78 | 106,43 | 117,07 | 127,71 | 138,35 | 149,00 | 159,64 |
| 240 | 1 135,20 | 34,06 | 45,41 | 56,76 | 68,11 | 79,46 | 90,82 | 102,17 | 113,52 | 124,87 | 136,22 | 147,58 | 158,93 | 170,28 |
| 255 | 1 206,15 | 36,18 | 48,25 | 60,31 | 72,37 | 84,43 | 96,49 | 108,55 | 120,62 | 132,68 | 144,74 | 156,80 | 168,86 | 180,92 |
| 270 | 1 277,10 | 38,31 | 51,08 | 63,86 | 76,63 | 89,40 | 102,17 | 114,94 | 127,71 | 140,48 | 153,25 | 166,02 | 178,79 | 191,57 |
| 285 | 1 348,05 | 40,44 | 53,92 | 67,40 | 80,88 | 94,36 | 107,84 | 121,32 | 134,81 | 148,29 | 161,77 | 175,25 | 188,73 | 202,21 |
| 305 | 1 442,65 | 43,28 | 57,71 | 72,13 | 86,56 | 100,99 | 115,41 | 129,84 | 144,27 | 158,69 | 173,12 | 187,54 | 201,97 | 216,40 |
| 335 | 1 584,55 | 47,54 | 63,38 | 79,23 | 95,07 | 110,92 | 126,76 | 142,61 | 158,46 | 174,30 | 190,15 | 205,99 | 221,84 | 237,68 |
| 365 | 1 726,45 | 51,79 | 69,06 | 86,32 | 103,59 | 120,85 | 138,12 | 155,38 | 172,65 | 189,91 | 207,17 | 224,44 | 241,70 | 258,97 |
| 395 | 1 868,35 | 56,05 | 74,73 | 93,42 | 112,10 | 130,78 | 149,47 | 168,15 | 186,84 | 205,52 | 224,20 | 242,89 | 261,57 | 280,25 |

Tableau II. – Ouvriers

| ÉCHELLE finale | RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique | 3 % | 4 % | 5 % | 6 % | 7 % | 8 % | 9 % | 10 % | 11 % | 12 % | 13 % | 14 % | 15 % |
|-------------------|--|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 140 | 695,31 | 20,86 | 27,81 | 34,77 | 41,72 | 48,67 | 55,62 | 62,58 | 69,53 | 76,48 | 83,44 | 90,39 | 97,34 | 104,30 |
| 145 | 720,14 | 21,60 | 28,81 | 36,01 | 43,21 | 50,41 | 57,61 | 64,81 | 72,01 | 79,22 | 86,42 | 93,62 | 100,82 | 108,02 |
| 155 | 769,81 | 23,09 | 30,79 | 38,49 | 46,19 | 53,89 | 61,58 | 69,28 | 76,98 | 84,68 | 92,38 | 100,07 | 107,77 | 115,47 |
| 170 | 844,31 | 25,33 | 33,77 | 42,22 | 50,66 | 59,10 | 67,54 | 75,99 | 84,43 | 92,87 | 101,32 | 109,76 | 118,20 | 126,65 |
| 180 | | | | | | | | | | | | | | |
| 190 | 943,64 | 28,31 | 37,75 | 47,18 | 56,62 | 66,05 | 75,49 | 84,93 | 94,36 | 103,80 | 113,24 | 122,67 | 132,11 | 141,55 |
| 215 | 1 067,80 | 32,03 | 42,71 | 53,39 | 64,07 | 74,75 | 85,42 | 96,10 | 106,78 | 117,46 | 128,14 | 138,81 | 149,49 | 160,17 |
| 225 | | | | | | | | | | | | | | |
| 240 | 1 191,96 | 35,76 | 47,68 | 59,60 | 71,52 | 83,44 | 95,36 | 107,28 | 119,20 | 131,12 | 143,04 | 154,95 | 166,87 | 178,79 |
| 255 | 1 266,46 | 37,99 | 50,66 | 63,32 | 75,99 | 88,65 | 101,32 | 113,98 | 126,65 | 139,31 | 151,97 | 164,64 | 177,30 | 189,97 |
| 270 | 1 340,96 | 40,23 | 53,64 | 67,05 | 80,46 | 93,87 | 107,28 | 120,69 | 134,10 | 147,51 | 160,91 | 174,32 | 187,73 | 201,14 |
| 285 | 1 415,45 | 42,46 | 56,62 | 70,77 | 84,93 | 99,08 | 113,24 | 127,39 | 141,55 | 155,70 | 169,85 | 184,01 | 198,16 | 212,32 |
| 305 | | | | | | | | | | | | | | |
| 335 | | | | | | | | | | | | | | |
| 365 | | | | | | | | | | | | | | |
| 395 | | | | | | | | | | | | | | |

Tableau III. – Agents de maîtrise

| ÉCHELLE finale | RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique | 3 % | 4 % | 5 % | 6 % | 7 % | 8 % | 9 % | 10 % | 11 % | 12 % | 13 % | 14 % | 15 % |
|-------------------|--|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 140 | | | | | | | | | | | | | | |
| 145 | | | | | | | | | | | | | | |
| 155 | | | | | | | | | | | | | | |
| 170 | | | | | | | | | | | | | | |
| 180 | | | | | | | | | | | | | | |
| 190 | | | | | | | | | | | | | | |
| 215 | 1 088,14 | 32,64 | 43,53 | 54,41 | 65,29 | 76,17 | 87,05 | 97,93 | 108,81 | 119,70 | 130,58 | 141,46 | 152,34 | 163,22 |
| 225 | | | | | | | | | | | | | | |
| 240 | 1 214,66 | 36,44 | 48,59 | 60,73 | 72,88 | 85,03 | 97,17 | 109,32 | 121,47 | 133,61 | 145,76 | 157,91 | 170,05 | 182,20 |
| 255 | 1 290,58 | 38,72 | 51,62 | 64,53 | 77,43 | 90,34 | 103,25 | 116,15 | 129,06 | 141,96 | 154,87 | 167,78 | 180,68 | 193,59 |
| 270 | | | | | | | | | | | | | | |
| 285 | 1 442,41 | 43,27 | 57,70 | 72,12 | 86,54 | 100,97 | 115,39 | 129,82 | 144,24 | 158,67 | 173,09 | 187,51 | 201,94 | 216,36 |
| 305 | 1 543,64 | 46,31 | 61,75 | 77,18 | 92,62 | 108,05 | 123,49 | 138,93 | 154,36 | 169,80 | 185,24 | 200,67 | 216,11 | 231,55 |
| 335 | 1 695,47 | 50,86 | 67,82 | 84,77 | 101,73 | 118,68 | 135,64 | 152,59 | 169,55 | 186,50 | 203,46 | 220,41 | 237,37 | 254,32 |
| 365 | 1 847,30 | 55,42 | 73,89 | 92,37 | 110,84 | 129,31 | 147,78 | 166,26 | 184,73 | 203,20 | 221,68 | 240,15 | 258,62 | 277,10 |
| 395 | 1 999,13 | 59,97 | 79,97 | 99,96 | 119,95 | 139,94 | 159,93 | 179,92 | 199,91 | 219,90 | 239,90 | 259,89 | 279,88 | 299,87 |

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3019

Convention collective nationale

IDCC : 1689. – **FABRIQUES D'ARTICLES DE PAPETERIE
ET DE BUREAU**
(Ouvriers, employés, agents de maîtrise)

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale

IDCC : 489. – **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE CELLULOSES
(OEDTAM)**

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES
(OEDTAM)**

AVENANT N° 1 DU 3 JUILLET 2012

RELATIF À LA PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1350142M

Entre :

La FFC ;

L'AFDPE ;

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FPC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le paragraphe 2.1.2 « Bénéficiaire de la période de professionnalisation », de l'article 2.1 « Période de professionnalisation » du titre II « Développement des compétences » est complété d'une seconde phrase ainsi rédigée :

« Il peut être dérogé à la durée de 1 an d'ancienneté visée ci-dessus, dans la mesure où la période de professionnalisation vise à :

- recruter des salariés disposant d'une expérience professionnelle de plusieurs années ;
- former ces salariés à des spécificités et technicités métiers ;
- certifier un parcours de formation par un certificat de qualification professionnelle (CQP/ CQPI) ou une attestation professionnelle reconnus par la CPNEF. »

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de durée et de publicité que l'accord initial. Il entre en vigueur de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2012.

Fait à Paris, le 3 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – **ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA CONTRIBUTION AU FPSPP

NOR : ASET1350164M

IDCC : 1351

Entre :

Le SNES ;

Le SESA ;

L'USP,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FEETS FO ;

Le SNEPS CFTC ;

La FMPS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cadre général de la répartition au FPSPP

L'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Article 2

Modalités de répartition de la contribution au FPSPP

La répartition de la contribution des entreprises, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est déterminée comme suit :

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation sur les bases suivantes :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 3

Durée et date d'effet

Le présent accord s'applique aux entreprises appliquant la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an pour la collecte des fonds de la formation effectuée au cours de l'exercice 2013.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du dernier trimestre 2013 pour fixer les règles de répartition applicables à l'exercice 2014.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des procédures de publicité et de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du même code.

Fait à Levallois-Perret, le 22 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 35. – TISSAGES DE LA SOIERIE DU SUD-EST
(Employés, techniciens et agents de maîtrise)
(9 juin 1952)**

(Etendue par arrêté du 7 octobre 1952)

Convention collective régionale

**IDCC : 642. – TISSAGES DE LA SOIERIE DU SUD-EST
(Ouvriers)
(7 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 1^{er} juin 1973,
Journal officiel du 24 juin 1973)

**ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ**

NOR : ASET1350146M

IDCC : 35, 642

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

Vu la convention collective nationale de l'industrie du textile du 9 juin 1952 ;

Vu les accords paritaires des 5 juin 1952 et 7 juin 1972 relatifs au régime de prévoyance des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise des tissages de soierie ;

Vu les avenants des 1^{er} février 1961 et 29 octobre 1986 ;

Vu l'accord du 19 septembre 2001 et l'avenant du 24 avril 2002 ;

Vu l'avenant du 23 décembre 2005 consécutif à l'obligation prévue par la réforme de l'assurance maladie ;

Vu l'accord du 22 décembre 2006 et son avenant du 7 juillet 2008 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et ses avenants,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de renforcer la protection sociale des salariés notamment par la mise en place d'une garantie arrêt de travail obligatoire, et de rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs.

Les partenaires sociaux ont souhaité inscrire cette volonté dans une approche équilibrée et efficiente qui permettrait :

- à la fois de faciliter pour les entreprises de la branche (quelle que soit leur taille ou leur situation démographique) l'accès à des dispositifs d'assurance, à un coût avantageux et selon des modalités pratiques simples ;
- sans pour autant remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises ayant anticipé cette démarche (et cela en dehors de toute obligation conventionnelle) et respectant les dispositions du présent accord.

En effet, si une mutualisation d'un régime est gage d'homogénéité des prestations et des garanties, de meilleure pérennité et d'optimisation financière ; il est également apparu nécessaire de ne pas perturber les régimes et les pratiques existantes, notamment au regard de la nécessité :

- de préserver les spécificités, les besoins et l'historique de ces entreprises ;
- de laisser à ces dernières la gestion et le pilotage de leur régime (choix de l'opérateur, négociation de paire avec les frais de santé...) ;
- et de ne pas alourdir le travail de celles-ci sur un sujet complexe notamment pour des TPE/PME ou celles appartenant à des groupes (par exemple : nécessité de devoir opérer une comparaison technique et source d'erreurs avec les garanties définies par la branche ou de devoir revoir l'acte fondateur ayant institué le régime au sein de la structure).

Le présent accord est conclu en application des articles L. 2231-1 et suivants du livre I^{er} du code du travail ainsi que des dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin) et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 afférente à la protection sociale complémentaire des salariés.

Il a vocation à se substituer, à compter du 1^{er} janvier 2013, à l'accord de santé-prévoyance du 14 décembre 2009.

C'est dans ce contexte et après une étude approfondie des pratiques des autres branches et une mise en concurrence d'opérateurs (sociétés d'assurances, institutions de prévoyance et mutuelles) que les parties signataires se sont accordées sur les points suivants.

CHAPITRE I^{er} PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 1^{er}

Objet

Les salariés définis à l'article 3 du présent accord appartenant aux entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 du présent accord bénéficient des régimes de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) et de frais de santé dont le détail des prestations servies est annexé au présent accord (annexes I et II).

Le présent accord a pour objet l'instauration, au profit des salariés tels que définis à l'article 3 du présent accord, des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, d'un régime de prévoyance et de frais de santé à adhésion obligatoire, au sein de chaque entreprise.

Il a aussi pour objet de proposer aux entreprises, au-delà de ce régime obligatoire, des régimes supplémentaires définis en annexes III et III *bis*.

Article 2

Champ d'application

Sur le plan territorial

Le présent accord territorial s'applique dans les départements suivants : Ain (01), Ardèche (07), Drôme (26), Gard (30), Isère (38), Loire (42), Haute-Loire (43), Puy-de-Dôme (63), Rhône (69),

Saône-et-Loire (71), Savoie (73), Haute-Savoie (74), Vaucluse (84) aux entreprises entrant dans le champ d'application professionnel de la convention collective des tissages de soierie.

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et/ou établissements situés dans les 13 départements cités ci-dessus, quelle que soit la localisation géographique du siège.

Sur le plan professionnel

Le présent accord professionnel s'applique aux codes NAF concernés par l'accord régional des tissages de soierie, rappelé en annexe IV.

Le présent accord peut également être appliqué aux entreprises qui en font une application volontaire.

Article 3

Bénéficiaires du dispositif

3.1. Bénéficiaires du régime

L'accord concerne l'ensemble du personnel non cadre des entreprises ou établissements visés à l'article 2 du présent accord.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, ainsi que pendant la durée des congés légaux de maternité ou de paternité et durant un congé de solidarité familiale, sont bénéficiaires des garanties instituées par le présent régime.

Leurs cotisations seront assises sur leurs salaires reconstitués au titre des 12 derniers mois d'activité, ou du salaire annualisé, le cas échéant.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour un autre motif ne sont bénéficiaires du régime que dans le cas où ils bénéficient d'un maintien de tout ou partie du salaire par l'employeur.

Ce régime de prévoyance et de frais de santé est un régime à adhésion obligatoire et son application s'impose donc dans les relations individuelles de travail. Les salariés concernés ne peuvent donc s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisation par leur employeur.

Par ailleurs, le présent accord ne couvrant pas la population des cadres, les entreprises devront mettre en place par la voie d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un accord collectif ou à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, un régime pour cette population afin de bénéficier des exonérations de charges sociales et fiscales dans les conditions prévues par le décret du 9 janvier 2012.

Les partenaires sociaux discuteront, à partir de 2013, de l'élargissement du dispositif de cet accord aux salariés cadres.

3.2. Dispenses d'adhésion relatives au régime de frais de santé

Quelle que soit leur date d'embauche, les salariés et apprentis dont le contrat de travail est conclu pour une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs, pourront être dispensés d'adhérer au régime de frais de santé institué par le présent accord.

De même, s'agissant du régime frais de santé, les entreprises pourront décider par voie de décision unilatérale de l'employeur, d'ajouter aux cas de dispense conventionnement définis ci-dessus, les cas de dispenses suivants :

- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012, à savoir :
 - un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées à l'article L. 242-1, alinéa 6, du code de la sécurité sociale ;
 - un régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
 - un régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans tous les cas, l'employeur devra être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

En revanche, s'agissant des garanties de prévoyance instituées par le présent accord, les salariés ne bénéficient d'aucune dispense d'adhésion.

CHAPITRE II

COTISATIONS OBLIGATOIRES

Article 4

Cotisations prévoyance

4.1. Principe

La cotisation minimale servant au financement du régime de prévoyance est de 1,43 % du salaire brut (comprenant l'ensemble des primes et gratifications entrant dans l'assiette des cotisations sociales, et ce quelle que soit leur périodicité) assujetti à cotisations sociales compris entre 0 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

A cette cotisation s'ajoute le coût de la reprise des sinistres en cours tel que défini à l'article 8.5 du présent accord.

Ce taux sera maintenu pour une durée de 3 ans à législation fiscale et sociale constante.

Elle est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 60 % employeur ;
- 40 % salarié.

4.2. Financement des prestations

Dans le cadre du présent accord, le financement des prestations est assuré de la façon suivante.

(En pourcentage.)

| | PART EMPLOYEUR | PART SALARIÉ | TOTAL |
|--|----------------|--------------|-------|
| Décès, incapacité, invalidité | 0,858 | 0,572 | 1,43 |
| Reprise des sinistres (pour 3 ans) | 0,09 | 0,06 | 0,15 |
| Cotisation globale prévoyance (pour 3 ans) | 0,948 | 0,632 | 1,58 |

Article 5

Cotisations frais médicaux

5.1. Principe

La cotisation minimale servant au financement du régime de frais de santé est de 2,23 % du salaire brut assujetti à cotisations sociales compris entre 0 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale pour le régime conventionnel obligatoire.

Ce taux sera maintenu pour une durée de 3 ans à législation fiscale et sociale constante.

Elle est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 73 % employeur ;
- 27 % salarié.

Le choix de l'option et du financement des régimes optionnels feront l'objet d'une discussion au niveau de l'entreprise, entre les salariés et l'employeur.

5.2. Financement des prestations

Dans le cadre du présent accord, le financement des prestations est assuré de la façon suivante :

(En pourcentage.)

| COTISATION FAMILLE au sens de la sécurité sociale | PART EMPLOYEUR | PART SALARIÉ | TOTAL |
|--|----------------|--------------|-------|
| Complémentaire santé | 1,63 | 0,60 | 2,23 |

Ces cotisations (patronales et salariales) se voient appliquer un taux d'appel sur 3 ans :

- en 2013 : 85 %, portant ainsi la participation minimale de l'employeur à 1,39 % (hors indexation indice CMT) ;
- en 2014 : 92,5 %, portant ainsi la participation minimale de l'employeur à 1,51 % (hors indexation indice CMT) ;
- en 2015 : 100 %, portant ainsi la participation minimale de l'employeur à 1,63 % (hors indexation indice CMT).

La famille au sens de la sécurité sociale se compose du salarié et de ses ayants droit à charge tel que définis à l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale.

5.3. Régime optionnel facultatif

Le choix de ces régimes se fait au niveau de l'entreprise pour l'ensemble des salariés concernés et remplacent les garanties complémentaires santé conventionnellement définies à l'article 5.2 ci-dessus.

Chaque entreprise peut choisir parmi les options proposées, à savoir le niveau de garantie : optionnel ou optionnel supérieur et le type de cotisation : famille au sens de la sécurité sociale ou famille au sens large.

La famille au sens large se compose du salarié et de ses ayants droit qu'ils soient ou non à charge au sens de la sécurité sociale (conjoint ou concubin immatriculé personnellement, par exemple).

La cotisation additive est répartie selon le choix fait en entreprise.

Toutefois, la cotisation de l'employeur ne peut être inférieure à celles indiquées à l'article 5.2.

| | EN POURCENTAGE DU SALAIRE LIMITÉ À 4 PASS | | |
|--|---|-----------|---------------------|
| 2013 | Conventionnel | Optionnel | Optionnel supérieur |
| Famille au sens de la sécurité sociale | 1,90 | 2,55 | 3,49 |
| Famille au sens large | 2,57 | 3,56 | 5,01 |

La contribution minimale de l'employeur sera de 1,39 % sur chaque option choisie.

Les taux de cotisation pour les années 2014 et 2015 s'entendent comme des cotisations minimales (hors indexation indice CMT et évolutions réglementaires).

| | EN POURCENTAGE DU SALAIRE LIMITÉ À 4 PASS | | |
|--|---|-----------|---------------------|
| 2014 (hors indexation CMT) | Conventionnel | Optionnel | Optionnel supérieur |
| Famille au sens de la sécurité sociale | 2,06 | 2,78 | 3,79 |
| Famille au sens large | 2,79 | 3,88 | 5,45 |

La contribution minimale de l'employeur sera de 1,51 % (hors CMT) sur chaque option choisie.

| | EN POURCENTAGE DU SALAIRE LIMITÉ À 4 PASS | | |
|--|---|-----------|---------------------|
| 2015 (hors indexation CMT) | Conventionnel | Optionnel | Optionnel supérieur |
| Famille au sens de la sécurité sociale | 2,23 | 3 | 4,10 |
| Famille au sens large | 3,02 | 4,19 | 5,89 |

La contribution minimale de l'employeur sera de 1,63 % (hors indexation indice CMT) sur chaque option choisie.

5.4. Indexation de la cotisation des régimes complémentaires santé

Les taux afférents aux régimes complémentaires santé évolueront, chaque année, selon l'indice CMT (consommation médicale totale), et ce dès 2014, nonobstant l'application d'un taux d'appel.

CHAPITRE III

PRESTATIONS MINIMALES OBLIGATOIRES

Article 6

Définition des prestations

Le présent accord institue au profit des salariés visés à l'article 3, ou de leurs ayants droit, les garanties suivantes :

- Garanties de base obligatoires prévoyance et frais de santé :
 - le versement d'un capital en cas de décès, lequel peut être accompagné d'une rente éducation ou d'une rente temporaire de conjoint survivant au choix de l'assuré ;
 - le versement de frais d'obsèques ;
 - le versement d'indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail ;
 - le versement d'un capital ou d'une rente en cas d'invalidité ;
 - le remboursement total ou partiel des dépenses de santé en complément de ceux servis par le régime général de la sécurité sociale.

Ces présentes garanties, définies aux annexes I et II, seront dites « Régimes conventionnels obligatoires ».

2. Garanties de frais de santé optionnelles facultatives

L'entreprise peut décider, par voie de décision unilatérale de l'employeur, d'accord collectif ou à la suite de la ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, de mettre en place des garanties supérieures (définies aux annexes III et III *bis*) offrant des prestations supplémentaires à celles des régimes conventionnels obligatoires.

La mise en place de ces garanties optionnelles entraîne, au niveau de l'entreprise, l'affiliation de tous les salariés faisant partie de la catégorie définie à l'article 3 concernés par l'option.

CHAPITRE IV

ORGANISATION DE LA MUTUALISATION

Article 7

Mutualisation des risques au sein de la branche professionnelle

7.1. Organisme désigné

Les signataires ont recherché pour les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord les meilleures conditions pour l'établissement d'un régime fondé sur la solidarité professionnelle, laquelle s'organise grâce à :

- une définition unique des prestations et des coûts de cotisations ;
- une mutualisation des risques au niveau régional ;
- l'établissement d'un compte de résultats technique et financier propre à la profession.

Afin d'assurer cette mutualisation des risques, les parties ont décidé de désigner Apicil Prévoyance, 38, rue François-Peissel, Caluire-et-Cuire (69), pour assurer et gérer, respectivement, les garanties frais médicaux, décès-invalidité permanente et totale, incapacité de travail, invalidité et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Cet organisme est une institution de prévoyance qui relève du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale (art. L. 931-1 à L. 933-8 du code de la sécurité sociale).

Les entreprises relevant du présent accord sont tenues d'affilier à l'organisme désigné ci-dessus la totalité de leurs salariés définis à l'article 3, sous réserve des exceptions prévues à l'article 7.2.

Ces affiliations ont un caractère obligatoire à compter de la date d'effet du présent accord de branche.

7.2. Mise en œuvre du régime conventionnel

7.2.1. Les entreprises ne disposant d'aucun régime de frais de santé et de prévoyance seront tenues d'affilier l'ensemble de leurs salariés définis à l'article 3 auprès d'Apicil Prévoyance dès la date d'effet de l'accord telle que définie à l'article 17 du présent accord.

7.2.2. Les entreprises, ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord, telle que définie à l'article 17 précité, un régime de prévoyance et de frais médicaux peuvent maintenir leur adhésion auprès de l'organisme avec lequel elles ont antérieurement contracté.

Les garanties souscrites doivent être, garantie par garantie, plus favorables que celles instituées par le présent accord.

A défaut, elles devront :

- soit résilier leurs contrats dans un délai maximum de 6 mois suivant la date d'effet de l'accord afin d'affilier leurs salariés auprès de l'organisme assureur désigné. En tout état de cause, ce délai de 6 mois sera prorogé si l'entreprise n'est pas en mesure de résilier son contrat avant l'expiration de ce délai (fin de préavis). Dans l'intervalle ses garanties devront être mises au niveau requis ;

- soit mettre en conformité leurs contrats avec les garanties des régimes conventionnels. Elles disposeront alors d'un délai maximum de 3 mois à compter de la date d'effet de l'accord, ou au plus tard au 31 décembre de l'année.

Ainsi, si un délai d'adaptation ou de dénonciation est opposé par l'organisme avec lequel elles ont contracté, elles appliqueront le délai contractuellement prévu par leur régime pour le résilier et rejoindre les organismes assureurs désignés ou pour l'adapter au présent accord.

En tout état de cause, la survenance d'un événement mettant en jeu les garanties pendant cette période transitoire devra être indemnisée conformément au présent accord.

Il est rappelé à ces entreprises qu'elles doivent notamment :

- prévoir une reprise des sinistres en cours dans les conditions similaires ou équivalentes à celles prévues au titre de l'article 8 du présent accord ;
- conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et au regard des prestations minimales obligatoires de prévoyance prévues à l'article 4, organiser dans le cadre du changement d'organisme assurant les risques :
 - la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service ;
 - le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rente d'incapacité de travail et d'invalidité.

7.2.3. Les groupes composés de plusieurs entités juridiques qui ont, préalablement à l'entrée en vigueur du présent accord, mis en place au sein du groupe un dispositif unique global de prévoyance d'un niveau supérieur aux conditions du présent régime, pourront en cas d'acquisition ou de création d'une nouvelle entité, l'intégrer dans le dispositif global préexistant.

Article 8

Reprise des sinistres en cours

Compte tenu de la mutualisation professionnelle opérée pour les entreprises par le présent accord, l'organisme prendra en charge, les sinistres en cours dans les conditions et limites définies ci-après.

8.1. Obligation de déclaration

L'entreprise adhérente doit déclarer à l'organisme assureur désigné :

- les salariés qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion, bénéficient d'indemnités journalières, de rentes d'incapacité ou d'invalidité versées par la sécurité sociale ;
- les salariés et anciens salariés qui, à la date de la signature du bulletin d'adhésion, bénéficient de prestations incapacité ou invalidité complémentaires à la sécurité sociale au titre d'un précédent contrat de prévoyance souscrit antérieurement par l'entreprise adhérente.

Cette déclaration a pour objet de permettre à l'organisme assureur d'organisé, conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin) et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 afférente à la protection sociale complémentaire des salariés, la prise en charge des sinistres en cours tels que définis ci-dessus et identifiés par l'entreprise adhérente.

Les modalités de cette prise en charge sont décrites ci-après.

8.2. Entreprises non dotées d'un contrat de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent accord

Si l'entreprise adhérente ne dispose pas d'un précédent contrat de prévoyance complémentaire, l'organisme assureur désigné prend en charge intégralement au titre du régime professionnel les prestations complémentaires incapacité, invalidité, la garantie décès et rente éducation sous réserve que ces risques ne soient pas survenus au jour de l'adhésion.

8.3. Entreprises dotées d'un contrat de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent accord

8.3.1. Principe

Si l'entreprise adhérente au régime professionnel a souscrit, avant la date de prise d'effet du présent accord, un précédent contrat de prévoyance complémentaire garantissant l'incapacité, l'invalidité et/ou le décès, l'organisme assureur précédent assure le maintien des prestations versées au titre des garanties incapacité, invalidité et rentes éducation, au niveau atteint au jour de la résiliation dudit contrat, pour les assurés indemnisés à ce titre.

De même, l'organisme assureur précédent continue à assurer le maintien des garanties décès aux assurés en arrêt de travail pour incapacité ou invalidité dont les droits à prestations sont nés antérieurement à leur adhésion au présent régime, et ce pendant toute la durée de leur indemnisation.

En revanche, l'organisme assureur désigné prend en charge les revalorisations futures, des rentes éducation, des prestations complémentaires d'incapacité et d'invalidité, en cours de versement à la date de résiliation du précédent contrat selon des modalités au moins aussi favorables que celles du contrat résilié.

De plus, l'organisme assureur désigné prend également en charge le différentiel des garanties décès pour les salariés définis ci-dessus dont le contrat de travail n'est pas rompu au jour de leur adhésion au régime issu du présent accord.

Ainsi, pour ces salariés en arrêt de travail :

- si ces salariés étaient précédemment couverts par une garantie collective décès, les prestations décès accordées en application du présent accord le seraient sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur en application du contrat collectif précédent ;
- si ces mêmes salariés, percevant des prestations de la sécurité sociale, reprennent une activité, les garanties décès ne leur sont accordées en application du présent accord que sur les bases du salaire donnant lieu à cotisations.

8.3.2. Transfert des sinistres en cours en application de l'article 31 de la loi Evin

Dans le cas où une entreprise résilierait son contrat en vue d'adhérer au régime professionnel et se verrait réclamer par l'organisme assureur dont le contrat a été résilié, l'indemnité prévue à l'article 31 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, l'entreprise concernée aura la faculté de demander à transférer la charge des sinistres en cours en contre partie du transfert des provisions techniques constituées conformément à la réglementation en vigueur par l'organisme assureur dont le contrat a été résilié.

8.4. Modification de l'organisme assureur au niveau de la branche

Dans le cas où, au terme de la période de désignation, le changement d'organisme assureur serait décidé par les partenaires sociaux, les prestations incapacité, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service, seront maintenues à leur niveau atteint à la date de résiliation par l'organisme assureur dont la désignation prend fin.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent accord.

Les salariés en incapacité de travail et en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir par l'organisme, dont la désignation prend fin, les garanties en cas de décès, nées du présent accord.

8.5. Financement des sinistres en cours

Le financement de la reprise des sinistres en cours est assuré par une cotisation qui s'élève à 0,15 % du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale entre 0 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale détaillée à l'article 4.2 du présent accord, et à la charge de l'employeur et des salariés dans les mêmes conditions que celles décidées dans l'entreprise relativement à la répartition de la cotisation. Cette cotisation supplémentaire est applicable pour une durée de 3 ans.

L'entreprise qui n'a pas adhéré au régime de branche dans les 12 mois qui suivront la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel* se verra appliquer une sur cotisation dont le montant sera fixé, au cas par cas, en fonction du niveau de sinistralité en cours au jour de l'adhésion de l'entreprise.

Cette cotisation s'ajoutera à celle visée à l'article 4 du présent accord et sera prise en charge par l'employeur dans les mêmes proportions que celles visées à l'article 4.

Article 9

Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, et sous réserve que cette rupture leur ouvre droit à une prise en charge par Pôle emploi, pourront continuer à bénéficier de la couverture de prévoyance et de frais de santé instituées par le présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par avenant n° 3 du 18 mai 2009, précisé dans la notice d'information établie par l'organisme assureur désigné.

Les garanties sont celles visées au présent accord et à ses annexes.

Elles s'appliquent dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

Toutefois, le cumul des indemnités journalières servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en place dans le cadre du présent accord sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période.

Toute révision des garanties entraînant une modification à la hausse, comme à la baisse, sera répercutée sur la couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

Les modalités de paiement sont définies conjointement entre l'entreprise et l'ancien salarié.

Le non-paiement par l'ancien salarié de sa quote-part de financement de ces garanties, à la date d'échéance des cotisations, libère l'ancien employeur de toute obligation et entraîne la perte des garanties pour la période restant à courir.

Article 10

Commission paritaire de suivi

10.1. Composition et missions générales

Une commission sociale paritaire régionale prévoyance et frais médicaux, composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional (2 représentants par organisation) et d'au moins 1 représentant d'employeur, est chargée du suivi du présent accord.

Cette commission sera assistée d'un cabinet d'actuariat conseil, le cabinet Adding mandaté pour une durée de 5 ans à compter du 1^{er} janvier 2013. Il interviendra en qualité de conseil avec pour mission l'aide au pilotage du programme défini dans le présent accord et son développement régional.

Cette commission bénéficiera d'informations 3 fois par an (mai, août et novembre) sur la gestion du régime, dont le détail figure dans une convention de gestion signée par ailleurs, pour lui permettre d'en assurer le pilotage. Cette convention déterminera les conditions générales du respect de ces engagements.

Elle pourra à tout moment inviter l'organisme gestionnaire à rendre compte de cette gestion en se réservant le droit de demander la transmission sur tous points de toutes informations ou documents utiles au bon suivi de l'accord.

Des informations annuelles seront également transmises au 31 mai de chaque année.

La commission paritaire de suivi a pour missions principales :

- d'examiner et contrôler les résultats de la gestion administrative et financière du régime institué par le présent accord ;
- d'étudier les demandes d'adhésion tardives ;
- de suivre l'évolution du régime et d'étudier toute mesure utile ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime et d'organiser les évolutions de celui-ci ;
- d'interpréter des dispositions du présent accord et de statuer sur toute difficulté pouvant se présenter quant à son application.

Pour ce faire, la commission paritaire de suivi se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations syndicales signataires du présent accord.

Elle prend ses décisions à l'unanimité des deux collèges. Chaque collègue s'exprime à la majorité absolue des organismes le composant présents ou représentés.

Les coûts de fonctionnement de cette commission sociale paritaire régionale, notamment l'indemnisation des frais de déplacement de ses membres, sont pris en charge par l'organisme gestionnaire dans la limite totale et globale de 5 000 € par année civile sans que la prise en charge ne puisse excéder 1 000 € par réunion.

10.2. Evolution du régime

Toute demande de modification du régime émanant soit de l'une des parties signataires, soit de l'un des organismes assureurs désignés sera adressée à la commission paritaire de suivi.

Après examen, la commission peut proposer la conclusion d'un avenant au présent accord.

La commission peut également proposer, en accord avec l'organisme assureur désigné, l'application d'un taux d'appel inférieur ou supérieur aux taux mentionnés aux articles 4 et 5, et ce en vue de préserver l'équilibre du régime.

Ces modifications font l'objet d'un avenant au présent accord lorsqu'elles affectent l'une de ses clauses.

Article 11

Frais

11.1. Frais de conseil

Les frais de conseil s'élèvent à 3 % des cotisations hors taxes de prévoyance et de complémentaire frais de santé. Ils sont versés au cabinet Adding dans la limite de 30 000 € HT par an.

Ce montant sera versé par l'assureur trimestriellement à terme échu, par virement. Ces frais figureront au débit du compte de participation au bénéfice.

11.2. Frais de gestion

Les frais de gestion des régimes sont fixés à :

- 7 % pour le régime de prévoyance ;
- 12 % pour les régimes complémentaires de frais de santé.

Les frais de gestion pour les régimes complémentaires de frais de santé seront ramenés à 10 % à partir de 2015.

Article 12

Rapport annuel

La commission paritaire de suivi examine le rapport détaillé des comptes annuels relatifs au présent régime établi par l'organisme assureur désigné conformément à l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris en application de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et

conformément à la convention de gestion de la branche, renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Ce rapport fournit, en effet, les éléments permettant d'analyser les résultats du régime et de le piloter. Les modalités de ce rapport sont fixées au sein du compte de participation au résultat.

Article 13

Règlement de l'organisme gestionnaire

Le règlement de l'organisme gestionnaire désigné, en vigueur à la date de signature du présent accord, s'appliquera en l'état pendant toute la durée d'exécution de la désignation.

Ce règlement comporte entre autres les procédures de déclaration de sinistres (délais, pièces à fournir...) ou de contrôles médicaux, le salaire de référence pour le calcul des prestations, les exclusions, les cas de majoration pour charges de famille, les modalités de règlement des rentes, etc.

Par ailleurs, une convention de gestion engage l'organisme gestionnaire désigné à fournir des informations semestrielles et annuelles pour les régimes en place, ainsi que des informations sur l'actualité de la protection sociale.

La commission sociale paritaire devra être informée de toutes les modifications et de leurs conséquences éventuelles préalablement à leurs mises en place.

CHAPITRE VI

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 14

Information sur les garanties souscrites par l'intermédiaire de l'organisme désigné

Une notice d'information sera adressée par l'organisme assureur aux entreprises qui souscriront des garanties par son intermédiaire. Il reviendra à ces entreprises de la remettre à chaque salarié concerné afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détails des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Toute modification des droits et obligations des bénéficiaires donnera lieu à la rédaction, par l'organisme assureur, d'une nouvelle notice d'information qui sera remise aux entreprises adhérentes pour diffusion obligatoire aux salariés concernés.

Article 15

Durée de la désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le choix de l'organisme assureur désigné fera l'objet d'un réexamen périodique ne pouvant excéder 5 ans par les parties, à leur propre initiative ou sur proposition de la commission paritaire de suivi du régime de prévoyance.

En l'espèce, les partenaires sociaux ont décidé que la désignation faite à l'article 7.1 en faveur d'Apicil Prévoyance est effectuée pour une durée initiale de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2015.

Cette durée pourra être prorogée de 2 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront dans le cadre de la commission paritaire de suivi, au moins 6 mois avant cette échéance. Au terme de cet examen, qui donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal, la commission paritaire de suivi se prononce sur le maintien ou non de la désignation de l'organisme assureur. Dans le cas où il est mis un terme à cette désignation, elle en informe sans délai l'organisme assureur et résilie le ou les contrats correspondants. Les signataires organisent alors un nouvel appel d'offres en interrogeant des institutions de prévoyance, des sociétés d'assurances et des mutuelles.

Article 16

Dépôt et extension

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales signataires.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Article 17

Durée et date d'effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2013 pour une durée indéterminée.

Il est soumis aux clauses de dénonciation.

Pour les entreprises non adhérentes à Unitex, cet accord prendra effet au premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 18

Modification

La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai maximum de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant de révision se substituera aux dispositions du présent accord qu'il modifiera, dans les conditions qu'il fixera et prendra effet au plus tôt au premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 19

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 6 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis de 6 mois. L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 6 mois.

Article 20

Portée normative

Il est rappelé que le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2253-3 du code du travail.

Fait à Lyon, le 26 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FTS.

Syndicats de salariés :

HACUITEX CFDT ;

URSRHC CGT ;

FO tissage ;

CFE-CGC chimie Lyon ;

UR CFTC TCH.

ANNEXE I

GARANTIES MINIMALES OBLIGATOIRES EN PRÉVOYANCE

Personnel non cadre

| GARANTIES | EN POURCENTAGE du salaire annuel brut |
|--|--|
| Garanties décès | |
| Option 1 ^(*) : capital décès seul par maladie | |
| Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, sans enfant à charge | 100 % |
| Marié ou pacsé sans enfant à charge | 150 % |
| Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, avec un enfant à charge | 150 % |
| Marié ou pacsé avec un enfant à charge | 180 % |
| Majoration par enfant supplémentaire à charge. | 30 % |
| Option 2 ^(*) : capital décès par maladie + rente éducation | |
| Capital décès : | |
| Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, avec un enfant à charge | 100 % |
| Marié ou pacsé avec un enfant à charge | 105 % |
| Majoration par enfant supplémentaire à charge. | 5 % |
| Rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'au 26 ^e anniversaire : | |
| – jusqu'à la veille du 18 ^e anniversaire | 10 % |
| – de 18 ans jusqu'au terme du trimestre du 26 ^e anniversaire si poursuite études supérieures | 12 % |
| Option 3 ^(*) : rente de conjoint temporaire | |
| Rente versée au conjoint survivant jusqu'à la date de son départ à la retraite | 18 % |
| Capital supplémentaire en cas de décès accidentel | 100 % |
| Capital supplémentaire versé pour tout assuré ayant au moins un enfant à charge | |
| Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet) | 210 % |
| Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint, décède à son tour, il est versé, aux enfants de l'assuré encore à charge, un capital égal à celui prévu dans l'option 1. | |
| Exemple : marié 2 enfants à charge | |
| Frais d'obsèques | 10 % PMSS |
| Assuré, conjoint, pacsé, enfant à charge : pour les enfants de moins de 12 ans, le capital est limité au montant des frais d'obsèques réellement engagés | |
| Garantie invalidité absolue et définitive | |
| Capital anticipé | 150 % |
| En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré, versement anticipé du capital prévu en cas de décès par maladie de l'option 1. | |
| Exemple : marié sans enfant | |

| GARANTIES | EN POURCENTAGE du salaire annuel brut |
|---|--|
| Garantie incapacité-invalidité | En pourcentage du salaire annuel brut, y compris les prestations de la sécurité sociale, dans la limite du salaire net |
| Incapacité temporaire totale de travail : – au 91 ^e jour d'arrêt de travail continu | 80 % |
| Incapacité 1 ^{re} catégorie | 48 % |
| Incapacité 2 ^e et 3 ^e catégories | 80 % |
| Accident du travail ou maladie professionnelle | 80 % |
| – rente totale, le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 66 % | 48 % |
| – rente partielle, le taux d'incapacité est compris entre 33 % et 66 % | |
| (*) Au choix du salarié. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. | |

ANNEXE II

FRAIS MÉDICAUX

Personnel non cadre

| NATURE DES FRAIS | REMBOURSEMENT du régime complémentaire (ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale) |
|--|---|
| Hospitalisation | |
| Frais de séjour dans un établissement conventionné | 100 % FR de la sécurité sociale |
| Frais de séjour dans un établissement non conventionné | 90 % FR de la sécurité sociale limité à 100 % de la sécurité sociale |
| Honoraires conventionnés | 100 % de la sécurité sociale |
| Honoraires non conventionnés | 90 % FR de la sécurité sociale limité à 100 % de la sécurité sociale |
| Frais de séjour en maison de repos | 0,40 % PMSS par jour |
| Chambre particulière | 1 % PMSS par jour |
| Forfait hospitalier | 100 % FR |
| Frais médicaux courants | |
| Frais de transport | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Pharmacie | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Analyses médicales | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Auxiliaires médicaux | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Consultations et visites | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Actes de spécialités | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Radio, électroradiologie | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Appareillages | 90 % FR de la sécurité sociale limité à 100 % de la sécurité sociale |
| Appareils auditifs | 10 % PMSS |
| Optique. – Dentaire | |
| Verres | 100 % FR de la sécurité sociale plafonné à 3 % PMSS limité à 2 verres par A/B |
| Monture | 3 % PMSS limité à 1 monture par A/B |
| Lentille acceptée (unité) | 1,5 % PMSS par unité |
| Soins dentaires | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale | 120 % BR (étude du devis au-delà de 2 000 € de remboursement par an et par bénéficiaire) |

| NATURE DES FRAIS | REMBOURSEMENT du régime complémentaire (ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale) |
|---|---|
| Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale | 120 % BR (étude du devis au-delà de 2 000 € de remboursement par an et par bénéficiaire) |
| Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale | 50 % BR |
| Orthodontie non prise en charge | 50 % BR |
| Prestations élargies | |
| Cure thermique limitée au reste à charge | 100 % FR de la sécurité sociale plafonné à 10 % PMSS par cure par an et par bénéficiaire |
| Allocation maternité limitée au reste à charge | 1 ^{er} ou 2 ^e enfant : 6,5 % PMSS 3 ^e enfant et plus : 13 % PMSS |
| <p>BR : base de remboursement. FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur.</p> <p>Le remboursement total (sécurité sociale + complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.</p> <p>En cas de non-respect du parcours de soins coordonnés, les actes concernés font l'objet d'une minoration du remboursement complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – non prise en charge de la majoration du ticket modérateur ; – non prise en charge du dépassement d'honoraires prévu par la convention médicale. <p>Votre contrat prend en charge totalement ou partiellement des prestations liées à la prévention telles que prévues par les textes d'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>La participation forfaitaire payée pour toute consultation ou acte réalisé par un médecin, examen de radiologie et analyse médicale, n'est pas prise en charge par le présent contrat.</p> <p>Le ticket modérateur forfaitaire de 18 € pour les actes dont le tarif est égal ou supérieur à 120 € est pris en charge (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).</p> <p>Prothèses dentaires et orthodontie non prises en charge par la sécurité sociale : seuls les actes décrits dans la notice d'information font l'objet d'un remboursement.</p> <p>Conformément aux prescriptions du contrat responsable, nous prenons en charge les actes de prévention figurant dans la notice d'information.</p> | |

ANNEXE III

RÉGIME CONVENTIONNEL OPTIONNEL (DONT RÉGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE)

FRAIS MÉDICAUX

Personnel non cadre

| NATURE DES FRAIS | REMBOURSEMENT du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale) |
|--|---|
| Hospitalisation | |
| Frais de séjour dans un établissement conventionné | 100 % FR de la sécurité sociale |
| Frais de séjour dans un établissement non conventionné | 90 % FR de la sécurité sociale limité à 100 % de la sécurité sociale |
| Honoraires conventionnés | 100 % de la sécurité sociale |
| Honoraires non conventionnés | 90 % FR de la sécurité sociale limité à 100 % de la sécurité sociale |
| Frais de séjour en maison de repos | 1 % PMSS par jour |
| Chambre particulière | 1 % PMSS par jour |
| Forfait hospitalier | 100 % FR |
| Frais médicaux courants | |
| Frais de transport | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Pharmacie | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Analyses médicales | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Auxiliaires médicaux | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Consultations et visites | 130 % BR de la sécurité sociale |
| Actes de spécialités | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Radio, électroradiologie | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Appareillages | 90 % FR de la sécurité sociale limité à 100 % de la sécurité sociale |
| Appareils auditifs | 10 % PMSS |
| Optique. – Dentaire | |
| Verres | 100 % FR de la sécurité sociale plafonné à 4 % PMSS limité à 2 verres par A/B |
| Monture | 3 % PMSS limité à 1 monture par A/B |
| Lentille acceptée (unité) | 1,5 % PMSS par unité |
| Soins dentaires | 150 % BR de la sécurité sociale |
| Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale | 220 % BR (étude du devis au-delà de 2 000 € de remboursements par an et par bénéficiaire) |

| NATURE DES FRAIS | REMBOURSEMENT du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale) |
|---|---|
| Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale | 220 % BR (étude du devis au-delà de 2 000 € de remboursement par an et par bénéficiaire) |
| Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale | 150 % BR |
| Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale | 150 % BR |
| Prestations élargies | |
| Cure thermique limitée au reste à charge | 100 % FR de la sécurité sociale plafonné à 10 % PMSS par cure par an et par bénéficiaire |
| Allocation maternité limitée au reste à charge | 1 ^{er} ou 2 ^e enfant : 6,5 % PMSS 3 ^e enfant et plus : 13 % PMSS |
| <p>BR : base de remboursement. FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur.</p> <p>Le remboursement total (sécurité sociale + complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.</p> <p>En cas de non-respect du parcours de soins coordonnés, les actes concernés font l'objet d'une minoration du remboursement complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – non prise en charge de la majoration du ticket modérateur ; – non prise en charge du dépassement d'honoraires prévu par la convention médicale. <p>Votre contrat prend en charge totalement ou partiellement des prestations liées à la prévention telles que prévues par les textes d'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>La participation forfaitaire payée pour toute consultation ou acte réalisé par un médecin, examen de radiologie et analyse médicale, n'est pas prise en charge par le présent contrat.</p> <p>Le ticket modérateur forfaitaire de 18 € pour les actes dont le tarif est égal ou supérieur à 120 € est pris en charge (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).</p> <p>Prothèses dentaires et orthodontie non prises en charge par la sécurité sociale : seuls les actes décrits dans la notice d'information font l'objet d'un remboursement.</p> <p>Conformément aux prescriptions du contrat responsable, nous prenons en charge les actes de prévention figurant dans la notice d'information.</p> | |

ANNEXE III *BIS*

RÉGIME CONVENTIONNEL OPTIONNEL SUPÉRIEUR (DONT RÉGIME CONVENTIONNEL OBLIGATOIRE)

FRAIS MÉDICAUX

Personnel non cadre

| NATURE DES FRAIS | REMBOURSEMENT du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale) |
|--|---|
| Hospitalisation | |
| Frais de séjour dans un établissement conventionné | 100 % FR de la sécurité sociale |
| Frais de séjour dans un établissement non conventionné | 90 % FR de la sécurité sociale limité à 100 % de la sécurité sociale |
| Honoraires conventionnés | 150 % de la sécurité sociale |
| Honoraires non conventionnés | 90 % FR de la sécurité sociale limité à 150 % de la sécurité sociale |
| Frais de séjour en maison de repos | 1 % PMSS par jour |
| Chambre particulière | 1 % PMSS par jour |
| Lit accompagnant (enfant de moins de 16 ans) | 0,50 % PMSS par jour |
| Forfait hospitalier | 100 % FR |
| Frais médicaux courants | |
| Frais de transport | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Pharmacie | 100 % BR de la sécurité sociale |
| Analyses médicales | 40 % BR |
| Auxiliaires médicaux | 40 % BR |
| Consultations et visites | 80 % BR |
| Actes de spécialités | 30 % BR |
| Radio, électroradiologie | 30 % BR |
| Appareillages | 40 % BR |
| Appareils auditifs | 35 % BR + 300 € par an et par bénéficiaire |
| Optique. – Dentaire | |
| Verres | 8 % PMSS limité à 2 verres par an et par bénéficiaire |
| Monture | 4 % PMSS limité à 1 monture par an et par bénéficiaire |
| Lentille acceptée (unité) | 3 % PMSS par unité |
| Lentilles non prises en charge | 3 % PMSS par lentille limité à 100 € par an et par bénéficiaire |
| Soins dentaires | 70 % BR |

| NATURE DES FRAIS | REMBOURSEMENT du régime complémentaire (Ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale) |
|---|---|
| Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale | 350 % BR (étude du devis au-delà de 2 000 € de remboursements par an et par bénéficiaire) |
| Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale | 350 % BR (étude du devis au-delà de 2 000 € de remboursement par an et par bénéficiaire) |
| Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale | 200 % BR |
| Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale | 150 % BR |
| Prestations élargies | |
| Cure thermique limitée au reste à charge | 100 % FR de la sécurité sociale plafonné à 10 % PMSS par cure par an et par bénéficiaire |
| Implantologie (racine et pilier) | 5 % PMSS par implant (maxi 2 par an et par bénéficiaire) |
| Parodontologie | 100 € par an et par bénéficiaire |
| Chirurgie réfractive de l'œil | 3 % PMSS par œil par an et par bénéficiaire |
| Ostéopathe (diplôme d'Etat) | 40 € par séance limité à 3 séances par an et par bénéficiaire |
| Allocation maternité limitée au reste à charge | 1 ^{er} ou 2 ^e enfant : 10 % PMSS 3 ^e enfant et plus : 13 % PMSS |
| <p>BR : base de remboursement. FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur.</p> <p>Le remboursement total (sécurité sociale + complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.</p> <p>En cas de non-respect du parcours de soins coordonnés, les actes concernés font l'objet d'une minoration du remboursement complémentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> – non prise en charge de la majoration du ticket modérateur ; – non prise en charge du dépassement d'honoraires prévu par la convention médicale. <p>Votre contrat prend en charge totalement ou partiellement des prestations liées à la prévention telles que prévues par les textes d'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>La participation forfaitaire payée pour toute consultation ou acte réalisé par un médecin, examen de radiologie et analyse médicale, n'est pas prise en charge par le présent contrat.</p> <p>Le ticket modérateur forfaitaire de 18 € pour les actes dont le tarif est égal ou supérieur à 120 € est pris en charge (décret n° 2006-707 du 19 juin 2006).</p> <p>Prothèses dentaires et orthodontie non prises en charge par la sécurité sociale : seuls les actes décrits dans la notice d'information font l'objet d'un remboursement.</p> <p>Conformément aux prescriptions du contrat responsable, nous prenons en charge les actes de prévention figurant dans la notice d'information.</p> | |

ANNEXE IV

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DES TISSAGES DE SOIERIE

Translation des nomenclatures pour les activités entrant dans le champ d'application des accords des tissages de soierie

| ANCIENNE NOMENCLATURE INSEE | | APE | NAF 1 | | NAF 2 2008 |
|-----------------------------|---|----------------|---|--|--|
| 476.51 | Fabricants tisseurs | 44.32 47.09 | 17.2G 18.2J | En totalité à l'exclusion s'agissant des activités de préparation au tissage, de la mise en carte. Pour la fabrication d'autres vêtements et accessoires, pour la fabrication de cravates et foulards ⁽¹⁾ | 13.20Z 14.19Z |
| 476.52 | Façonniers tisseurs | 44.32 | 17.2G 18.2J | En totalité à l'exclusion s'agissant des activités de préparation au tissage, de la mise en carte. Pour la fabrication d'autres vêtements et accessoires, pour la fabrication de cravates et foulards ⁽¹⁾ | 13.20Z 14.19Z 13.96Z 14.19Z 13.20Z |
| 476.54 | Tissage de soierie comportant un atelier de teinture, apprêt Impression | 44.32 47.09 | 17.2G 18.2J | En totalité à l'exclusion s'agissant des activités de préparation au tissage, de la mise en carte. Pour la fabrication d'autres vêtements et accessoires, pour la fabrication de cravates et foulards ⁽¹⁾ | 13.20Z 14.19Z |
| 476.7 | Fabricants transformateurs de tissus de soie et plus généralement de tissus de filés de fibres artificielles et synthétiques sur du matériel et selon la technique de soierie | 44.32 47.09 | 17.2G 17.2J 17.5G | En totalité et pour les produits 17.20.10. Tissus de laine, soie, etc. 17.20.31. Tissus en fils de filaments 17.20.32. Tissus en fibres synthétiques 17.20.33. Tissus en fibres artificielles 17.20.40. Tissus spéciaux Pour la fabrication de tissus à usage technique Pour la fabrication d'articles divers en textile... toiles à bluter et filtres | 13.20Z 14.19Z 13.20Z 13.96Z 13.20Z |
| 484.6 | Fabrique de passementerie métallique, fabriques d'ornements d'église et de vêtements sacerdotaux 484.61. Fabrique de passementerie métallique, or et argent, de galons, de soutache, de broderie métallique, de dorures pour uniformes, pour képis, épaulettes, franges or et argent | 44.42 | 17.4C | (pour partie) : fabrication d'autres articles confectionnés en textile – à la fabrication de drapeaux banderoles, de bannières, etc. | 13.20Z |

| ANCIENNE NOMENCLATURE INSEE | | APE | NAF 1 | | NAF 2 2008 |
|-----------------------------|---|-------|---------------------------|--|---|
| | <p>484.62. Fabrique d'ornements d'église et de vêtements sacerdotaux</p> <p>484.63. Guimpiers façonniers, fabrique de fils guipés pour passementerie</p> | | 17.5G | <p>(pour partie) : industries textiles NCA.</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour la fabrication d'articles de rubanerie – pour la fabrication d'articles de passementerie | <p>13.20Z</p> <p>13.96Z</p> <p>13.99Z</p> |
| 484.7 | <p>Fabrique de tresses, lacets et passementeries mécaniques</p> <p>484.72. Fabrique de tresses en matières textiles diverses ; fabrique de cordelières, de galons, de ganses</p> <p>484.73. Fabrique de passementerie mécanique en matières textiles diverses ; fabrique de cannetilles, de chenilles, de franges, glands, olives en coton, laine, soie</p> | 44.42 | 17.5G | <p>(pour partie) industries textiles NCA</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour la fabrication d'articles, de passementerie (y compris tresses, cordelières, galons, ganses, etc.) | <p>13.20Z</p> <p>13.96Z</p> <p>13.99Z</p> |
| 482.0 | <p>Fabrique de produits textiles élastiques pour tous usages</p> <p>482.2. Fabrique de dentelles élastiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> – bobinots élastiques – dentelles, tulles et guipures | 44.41 | 17.5G | <p>(pour partie) : industries textiles NCA</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour la fabrication de tulles et autres tissus à mailles nouées, de dentelles ou de broderies en pièces, en bandes ou en motifs – pour les produits : <ul style="list-style-type: none"> – 17.54.1. Rubans, dentelles et broderies – 17.54.12. Tulles et dentelles – 17.54.32. Fils et cordes élastiques – 17.54.35. Fils guipés, guipures, chenille et chaînettes | <p>13.20Z</p> <p>13.99Z</p> |
| 483.0 | <p>Fabrique de dentelles, tulles, guipures, bobinots, broderies</p> <p>483.2. Fabrique de dentelles mécaniques, de tulles, de guipures-bobinots au mètre ou sous forme d'articles à la pièce produits directement sur métiers (rideaux, vitrages, napperons, dessus de lit, etc.), voilettes, réseaux unis ou façonnés au crochet mécanique, fabrique de filets et résilles pour cheveux.</p> <p>Perçage de cartons pour tulles façonnés, dentelles et guipures-bobinots</p> <p>483.5. Fabrique de broderie mécanique (sur métier à fil continu) au mètre ou sous forme d'articles tombant directement du métier.</p> <p>483.6. Fabrique de filets de cheveux, filets de front, résilles en cheveux, tissage de cheveux</p> | 44.41 | <p>17.5G</p> <p>18.2J</p> | <p>(pour partie) : industries textiles NCA</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour la fabrication de tulles et autres tissus à mailles nouées, de dentelles ou de broderies en pièces, en bandes ou en motifs – pour les produits : <ul style="list-style-type: none"> – 17.54.1. Rubans, dentelles et broderies – 17.54.12. Tulles et dentelles – 17.54.32. Fils et cordes élastiques – 17.54.35. Fils guipés, guipures, chenille et chaînettes (pour partie) : fabrication d'autres vêtements et accessoires – pour la fabrication d'accessoires divers de l'habillement en toutes matières : filets pour cheveux, etc. – pour le lissage de dessins | <p>13.20Z</p> <p>13.99Z</p> |

| ANCIENNE NOMENCLATURE INSEE | APE | NAF 1 | NAF 2 2008 |
|--|-----|-------|---------------|
| <p>(1) Les parties signataires conviennent en outre des dispositions suivantes visant les activités relevant des classes 18 qui entrent dans le champ d'application respectif de la convention collective nationale des industries de l'habillement, d'une part, et des accords des tissages de soierie, d'autre part : « les entreprises relevant des champs d'application visés ci-dessus qui appliquent au moment de l'entrée en vigueur du présent accord la convention collective de l'industrie du textile resteront régies exclusivement par cette dernière convention ».</p> <p>Par ailleurs, les ateliers de confection rattachés accessoirement à des établissements textiles bénéficient de la convention textile et des accords soierie, sauf s'il s'agit d'établissements juridiquement ou matériellement distincts.</p> <p>Accord du 8 novembre 2000 portant adhésion des entreprises de dentelles, tulles, broderies, et guipures aux accords de la branche tissage de soierie pour les ouvriers.</p> | | | |

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT N° 1 DU 31 OCTOBRE 2012

À L'ACCORD DU 21 JUIN 2011

RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1350155M

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de location et de réparation, de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée, ses articles et les avenants relatifs à la formation professionnelle ;

Vu l'avenant n° 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution de la FNAR au financement de la formation professionnelle continue ;

Vu l'avenant n° 53 du 10 juin 1992 relatif à la participation à la formation professionnelle continue des employeurs occupant moins de 10 salariés ;

Vu l'accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle, complété par l'avenant n° 1 du 11 mai 2005 et l'avenant n° 2 du 2 octobre 2007 ;

Vu l'avenant n° 78 du 28 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de maréchalerie ;

Vu l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue ;

Vu l'accord du 14 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle dans les entreprises autres qu'artisanales, non étendu à ce jour par les services du ministère du travail ;

Vu l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation, de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée, non étendu à ce jour par les services du ministère du travail ;

Considérant la volonté des organisations syndicales et patronales de permettre à l'ensemble des salariés de la branche d'accéder sous les mêmes conditions à la formation professionnelle continue, y compris ceux qui relèvent d'une entreprise artisanale de moins de 10 salariés,

les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

L'alinéa 3 de l'article 2 de l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue est supprimé.

Article 2

Compte tenu de la modification ci-dessus de l'article 2 de l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue, il résulte de l'application du premier alinéa de son article 3 que sont abrogés, à compter de la signature du présent avenant, les avenants suivants :

- l'avenant n° 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution de la FNAR au financement de la formation professionnelle continue ;
- l'avenant n° 53 du 10 juin 1992 relatif à la participation à la formation professionnelle continue des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- l'avenant n° 78 du 28 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de maréchalerie.

Article 3

Dispositions transitoires et finales

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Toutes références aux avenants mentionnés à l'article 2 ci-dessus et figurant dans l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale, notamment le document n° 1 qui y figure en annexe, sont supprimées.

Toutes les références à « l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue » figurant dans l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'accord du 21 juin 2011 modifié visant à désigner un organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions au titre de la formation continue ».

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 31 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

CSNVA ;

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FTM CGT ;

FM FO.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

AVENANT N° 3 DU 20 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1350153M
IDCC : 1702

Entre :

La FNTP ;

La FNSCOP,

D'une part, et

La FG FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'ouvrier bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

- mariage : 4 jours ;
- Pacs : 3 jours ;
- mariage d'un de ses enfants : 1 jour ;
- obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours ;
- obsèques d'un de ses enfants : 3 jours ;
- obsèques de son père, de sa mère : 3 jours ;
- obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants : 1 jour ;
- naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 4

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

Article 5

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale

**IDCC : 2409. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome IV : Cadres)**

**ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350150M
IDCC : 2409

Entre :

La FNTP ;

La FNSCOP BTP,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des cadres des travaux publics figurant en annexe V de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 1^{er} juin 2004 sont les suivantes :

(En euros.)

| POSITION | SALAIRE |
|----------|---------|
| A1 | 26 709 |
| A2 | 28 964 |
| B1 | 34 400 |
| B2 | 36 264 |
| B3 | 37 909 |
| B4 | 40 845 |
| C1 | 42 636 |
| C2 | 49 700 |

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 10 % pour les cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

| POSITION | SALAIRE |
|----------|---------|
| A1 | 29 380 |
| A2 | 31 860 |
| B1 | 37 840 |
| B2 | 39 890 |
| B3 | 41 700 |
| B4 | 44 930 |
| C1 | 46 900 |
| C2 | 54 670 |

Article 3

Le texte du présent accord collectif national sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

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

Fait à Paris, le 20 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1350170M
IDCC : 1702

Entre :

La FTP Franche-Comté,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La FNSCBA CGT ;

L'UR FO BTP Franche-Comté ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

(En euros.)

| NIVEAU | POSITION | COEFFICIENT | SALAIRE minimum annuel (base 35 heures) |
|--------|----------|-------------|---|
| I | 1 | 100 | 18 370 |
| | 2 | 110 | 18 880 |
| II | 1 | 125 | 19 700 |
| | 2 | 140 | 21 850 |
| III | 1 | 150 | 23 400 |
| | 2 | 165 | 25 300 |
| IV | | 180 | 27 350 |

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

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

Fait à Besançon, le 3 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1350169M
IDCC : 2614

Entre :

La FTP Franche-Comté,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La FNSCBA CGT ;

La CFE-CGC BTP Franche-Comté ;

L'UR FO BTP Franche-Comté ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

(En euros.)

| POSITION | SALAIRE |
|----------|---------|
| A | 18 370 |
| B | 19 000 |
| C | 21 000 |
| D | 23 300 |
| E | 25 350 |
| F | 28 100 |

| POSITION | SALAIRE |
|----------|---------|
| G | 31 200 |
| H | 31 500 |

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

| POSITION | SALAIRE |
|----------|---------|
| F | 32 315 |
| G | 35 880 |
| H | 36 225 |

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

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

Fait à Besançon, le 3 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1350171M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FTP Franche-Comté,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

La CFE-CGC BTP Franche-Comté ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Franche-Comté ;

L'UR FO BTP Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Franche-Comté à partir du 1^{er} janvier 2013 sont fixés comme suit :

(En euros.)

| ZONE | REPAS | TRAJET | TRANSPORT |
|----------------|-------|--------|-----------|
| 1 (0 à 10 km) | 10,60 | 1,54 | 2,34 |
| 2 (10 à 20 km) | 10,60 | 3,09 | 4,90 |

| ZONE | REPAS | TRAJET | TRANSPORT |
|----------------|-------|--------|-----------|
| 3 (20 à 30 km) | 10,60 | 4,09 | 8,49 |
| 4 (30 à 40 km) | 10,60 | 5,19 | 11,67 |
| 5 (40 à 50 km) | 10,60 | 6,62 | 14,34 |
| 6 (50 à 70 km) | 10,60 | 9,93 | 18,20 |

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

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

Fait à Besançon, le 3 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1350160M
IDCC : 1702

Entre les parties signataires désignées à la fin du présent accord, il a été convenu, suite à la réunion paritaire du 13 décembre 2012, ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

(En euros.)

| CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | COEFFICIENT | SALAIRE MINIMUM ANNUEL (base 35 heures) |
|---|-------------|--|
| Niveau I Ouvriers d'exécution : – position 1 – position 2 | 100 110 | 18 384 18 670 |
| Niveau II Ouvriers professionnels : – position 1 – position 2 | 125 140 | 19 258 21 427 |
| Niveau III Ouvriers compagnons ou chefs d'équipe : – position 1 – position 2 | 150 165 | 23 034 25 155 |
| Niveau IV Maîtres ouvriers ou maîtres chefs d'équipe : – position 1 | 180 | 27 301 |

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le tableau ci-dessus correspond aux 35 premières heures. Il appartient donc à l'entreprise :

- d'assurer bien sûr en plus le paiement des heures supplémentaires ;
- mais surtout, de comparer, pour respecter les salaires minima base 35 heures fixés au niveau régional, les salaires de leurs ouvriers sur la base 35 heures (et non sur la base de l'horaire effectué dans l'entreprise).

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 13 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FRTTP Nord - Pas-de-Calais.

Syndicats de salariés :

IBTP CGT-FO ;

URCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2013
(NORD - PAS-DE-CALAIS)**

NOR : ASET1350158M
IDCC : 1702

Entre les parties signataires désignées à la fin du présent accord, il a été convenu, suite à la réunion paritaire du 13 décembre 2012, ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Nord - Pas-de-Calais à partir du 1^{er} janvier 2013, sont fixés comme suit :

Article 2

Indemnité de repas

L'indemnité de repas est fixée à 10,71 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Indemnité de transport

Le montant journalier de l'indemnité de transport est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2013, de la façon suivante :

(En euros.)

| ZONE | MONTANT |
|------|---------|
| 1 | 2,03 |
| 2 | 4,73 |
| 3 | 6,92 |
| 4 | 9,11 |
| 5 | 11,65 |

Article 4

Indemnité de trajet

Le montant journalier de l'indemnité de trajet est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2013, de la façon suivante :

(En euros.)

| ZONE | MONTANT |
|------|---------|
| 1 | 1,50 |
| 2 | 2,09 |
| 3 | 3,56 |
| 4 | 5,07 |
| 5 | 6,27 |

Les indemnités des articles 2, 3 et 4 ci-dessus ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 5

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 6

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 8

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 13 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FRTF Nord - Pas-de-Calais.

Syndicats de salariés :

IBTP CGT-FO ;

URCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC.

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1350156M

IDCC : 2614

Suite à la réunion paritaire du 13 décembre 2012, il a été convenu entre les parties signataires désignées à la fin du présent accord, ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

(En euros.)

| POSITION | MONTANT |
|----------|---------|
| A | 18 469 |
| B | 19 392 |
| C | 20 914 |
| D | 22 907 |
| E | 24 968 |
| F | 27 947 |
| G | 31 277 |
| H | 32 655 |

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Conformément à l'article 4.2.9.4 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2007, les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année.

(En euros.)

| POSITION | MONTANT |
|----------|---------|
| F | 32 139 |
| G | 35 969 |
| H | 37 553 |

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 13 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FRTTP Nord - Pas-de-Calais.

Syndicats de salariés :

CGT-FO BTP ;

URCB CFDT Nord - Pas-de-Calais ;

CFE-CGC BTP Nord - Pas-de-Calais ;

BATIMAT-TP CFTC.

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(NORD - PAS-DE-CALAIS)
NOR : ASET1350157M
IDCC : 2614

Entre les parties signataires désignées à la fin du présent accord, il a été convenu, suite à la réunion paritaire du 13 décembre 2012, ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2007 après extension par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les montants des indemnités de petits déplacements des ETAM de travaux publics de la région Nord - Pas-de-Calais applicables à partir du 1^{er} janvier 2013, sont fixés comme suit.

Article 2

Indemnité de repas

L'indemnité de repas est fixée à 10,71 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Indemnité de transport

Le montant journalier de l'indemnité de transport est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2013, de la façon suivante :

(En euros.)

| ZONE | MONTANT |
|------|---------|
| 1 | 2,03 |
| 2 | 4,73 |
| 3 | 6,92 |
| 4 | 9,11 |
| 5 | 11,65 |

Article 4

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et /ou remboursements de frais de déplacement prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 5

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Tourcoing.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 13 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FRTTP Nord - Pas-de-Calais.

Syndicats de salariés :

IBTP CGT-FO ;

URCB CFDT ;

CFE-CGC Nord - Pas-de-Calais ;

BATIMAT-TP CFTC.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/05

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

| | Pages |
|--|-------|
| Entreprises d'horticulture et de pépinières (Allier [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 13 septembre 2012 à l'accord du 3 septembre 2009 relatif à la prévoyance | 184 |
| Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 21 septembre 2012 à l'accord du 2 juillet 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé..... | 186 |
| Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais) : avenant n° 47 du 5 octobre 2012 | 188 |
| Exploitations agricoles (Allier [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 12 septembre 2012 à l'accord du 3 septembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé..... | 190 |
| Exploitations agricoles et CUMA (Picardie), exploitations de cultures spécialisées (Aisne), entreprises des territoires (Picardie) et propriétaires forestiers (Aisne) : avenant n° 1 du 19 septembre 2012 à l'accord du 17 juin 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres | 191 |
| Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Savoie et Haute-Savoie) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2012-47 du 15 décembre 2012..... | 195 |
| Exploitations agricoles et de maraîchage, entreprises de travaux agricoles et forestiers et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Allier) : avenant n° 107 du 12 septembre 2012..... | 196 |
| Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA, et ETARF (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 17 septembre 2012 à l'accord du 7 septembre 2009 relatif à l'assurance complémentaire frais de santé..... | 198 |
| Exploitations et entreprises agricoles (Nord [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 5 octobre 2012 à l'accord du 12 octobre 2009 relatif au régime de prévoyance | 200 |
| Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 73 du 10 septembre 2012 | 202 |
| Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 33 du 14 septembre 2012..... | 204 |

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
DES ENTREPRISES D'HORTICULTURE ET DE PÉPINIÈRES
(Allier)
(3 septembre 2009)
(Etendu par arrêté du 17 mars 2010,
Journal officiel du 25 mars 2010)

AVENANT N° 1 DU 13 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : AGRS1397020M

Entre :

Le syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier,

D'une part, et

La fédération CFTC agriculture ;

L'UD des syndicats FO de l'Allier ;

L'UD FGA CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 7.2 « Taux de cotisations et répartitions » sont remplacées par les suivantes :

« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance des charges sociales patronales, destinées au financement des garanties définies à l'article 5 est ainsi fixé :

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou en cas de transfert de droits acquis faisant suite à une nouvelle embauche intervenant au plus dans les 4 mois qui suivent la fin du contrat de travail du salarié, la cotisation s'établit à 2,14 % tranche A et tranche B.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

| GARANTIE | EMPLOYEUR | SALARIÉ | ENSEMBLE |
|---|-----------|---------|----------|
| Décès | 0,13 | 0,27 | 0,40 |
| Incapacité temporaire de travail : – garantie légale maladie | 0,61 (*) | | 0,61 |

| GARANTIE | EMPLOYEUR | SALARIÉ | ENSEMBLE |
|---|-----------|----------|----------|
| – garantie complémentaire conventionnelle | | 0,46 (*) | 0,46 |
| Incapacité permanente | 0,45 | | 0,45 |
| Charges sociales | 0,22 | | 0,22 |
| Total | 1,41 | 0,73 | 2,14 |
| (*) Il est rappelé que la fraction de cotisation destinée à la couverture de l'intégralité des risques accidents du travail et maladie professionnelle ainsi qu'à la couverture résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée, soit 0,61 %, est à la charge exclusive de l'employeur, et que le relais mensualisation (0,46 %) est à la charge exclusive du salarié. Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de paie sous une rubrique « Prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires. | | | |

En raison des dispositions légales sur la réforme des retraites, il est prévu une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,09 % pendant 36 mois à compter du 1^{er} janvier 2013 à la charge des employeurs. »

Article 2

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

Fait à Moulins, le 13 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**RÉGIME D'ASSURANCE SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
POUR LES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Nord - Pas-de-Calais)
(2 juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 13 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

**AVENANT N° 1 DU 21 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 2 JUILLET 2009
RELATIF À L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ**

NOR : AGRS1397012M

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux conviennent de modifier la définition des salariés bénéficiaires du régime conventionnel frais de santé pour l'adapter aux dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012.

En outre, afin d'assurer la pérennité de l'accord, les partenaires sociaux se sont accordés sur des modalités de révision des cotisations du régime.

Article 1^{er}

Le texte du premier alinéa de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'accord du 2 juillet 2009 est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;
- ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise, et relevant du champ d'application du présent accord. »

Article 2

Les modifications suivantes sont apportées au paragraphe 1. « Taux de cotisation et répartition » de l'article 8 « Cotisations » de l'accord du 2 juillet 2009 :

Le taux global des cotisations destinées au financement des prestations à titre obligatoire est porté à 2,79 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le salarié et sa famille et à 1,14 % pour le seul salarié.

Le taux d'appel à hauteur de 95 % du montant de la cotisation, tel que prévu au dernier alinéa dudit paragraphe, est supprimé.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais.

Article 4

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2013 sous réserve de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* avant le 15 décembre 2012. A défaut, il prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Toutes les autres dispositions de l'accord du 2 juillet 2009 sont inchangées.

Fait à Lille, le 21 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais.

Syndicats de salariés :

SGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

UR FO Nord - Pas-de-Calais.

Convention collective

**IDCC : 8313. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Nord - Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

AVENANT N° 47 DU 5 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397011M
IDCC : 8313

Entre :

L'union régionale des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UR FO Nord - Pas-de-Calais ;

Le SGA CFDT 59 ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du 3^e alinéa de l'article 46.1 « Garantie incapacité de travail » sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée. »

Article 2

Les dispositions du « A. – Cotisations » de l'article 46.4 « Dispositions communes » sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« A. – Cotisations

1. Assiette

Les cotisations finançant les garanties sont appelées dès l'entrée du salarié dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention, sur la base des rémunérations brutes limitées à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global de cotisations destinées au financement des prestations est de 1,29 %, ainsi réparti :

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

| GARANTIE | TAUX | EMPLOYEUR | SALARIÉ |
|-------------------------|------|-----------|---------|
| Décès | 0,40 | 0,24 | 0,16 |
| Incapacité de travail : | | | |
| Mensualisation | 0,41 | 0,41 | – |
| Relais mensualisation | 0,11 | – | 0,11 |
| Invalidité | 0,37 | 0,20 | 0,17 |
| Total | 1,29 | 0,85 | 0,44 |

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,14 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales. »

Article 3

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, il est ajouté à l'article 2 du présent avenant un paragraphe 3, intitulé « Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite » rédigé ainsi qu'il suit :

« 3. Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

« 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 invalidité, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,13 % des rémunérations brutes telles que définies à l'article 46.4 "Dispositions communes", "A. Cotisations", "1. Assiette", qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié, soit 0,06 % à la charge de l'employeur et 0,07 % à la charge du salarié.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 36 mois.

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

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Lille, le 5 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Allier)
(3 septembre 2009)
(Etendu par arrêté du 11 mars 2010,
Journal officiel du 19 mars 2010)

AVENANT N° 1 DU 12 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 3 SEPTEMBRE 2009
RELATIF À L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
NOR : AGRS1397018M

Entre :

La FDSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier ;

La fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

La FD des CUMA de l'Allier,

D'une part, et

La FGA CFDT de l'Allier ;

La CFTC agriculture ;

L'UD FO de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 7.1 « Montant de la cotisation », il est rajouté *in fine* :

« Le taux d'appel est fixé à 90 % du montant déterminé ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2013. »

Article 2

A l'annexe II, il est rajouté *in fine* :

« Les taux d'appel sont fixés à 90 % des montants déterminés ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2013. »

Article 3

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

Fait à Moulins, le 12 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Picardie et Aisne)
(17 juin 2009)**

(Etendu par arrêté du 4 février 2010,
Journal officiel du 13 février 2010)

**AVENANT N° 1 DU 19 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 17 JUIN 2009
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES**

NOR : AGRS1397017M

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance et l'ANIPS, 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}

Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

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, il est inséré un article 7 *bis* ainsi rédigé :

« Article 7 *bis*

Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

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 0,10 % des rémunérations brutes telles que définies à l'article 7.1 qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 7.2, soit 0,03 % à la charge du salarié et 0,07 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 36 mois.

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

Article 2

Baisse des prestations

Les paragraphes relatifs aux garanties incapacité temporaire et incapacité permanente de l'article 5 de l'accord de prévoyance sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Garantie incapacité temporaire

Les salariés bénéficieront d'une garantie de salaire égale à :

- 40 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) pendant 90 jours ;
- puis 25 % de la rémunération brute limitée au plafond de la sécurité sociale (tranche A) et 75 % de la rémunération brute comprise entre une et quatre fois ledit plafond (tranche B) tant que le versement des indemnités journalières légales a lieu.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- après 7 jours de carence en cas d'arrêts de travail pour maladie ou accident de la vie privée ;
- sans carence en cas d'arrêts de travail pour accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle ;

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salaire pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base. »

Les modifications susmentionnées prennent effet pour tout nouvel arrêt de travail survenu à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

« Garantie incapacité permanente

Les salariés bénéficieront, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, d'une rente versée chaque mois appelée garantie incapacité permanente.

Cette garantie consiste dans le versement d'une rente complémentaire à celle versée par la MSA au titre du régime de base.

Elle est versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base et ce jusqu'à la date d'attribution d'une pension vieillesse à taux plein, s'il y a lieu.

La garantie incapacité permanente sera versée aux salariés percevant une pension d'invalidité de catégories 1, 2 ou 3 et aux salariés percevant une rente accident de travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 2/3.

Cette rente complémentaire est égale à :

- 30 % du salaire brut pour les invalides de catégories 2 et 3 et pour les bénéficiaires d'une rente accident du travail pour un taux d'incapacité au moins égal à 2/3 ;
- 15 % du salaire brut pour les invalides de catégorie 1.

Le salaire brut est calculé sur le douzième des salaires bruts des 12 derniers mois civils qui précèdent l'arrêt de travail.

La rente complémentaire ne peut se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA et au plus tard jusqu'à la liquidation de la pension de vieillesse.

Elle est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Les rentes complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base. »

Les modifications susmentionnées prennent effet pour toute reconnaissance d'incapacité permanente de travail survenue à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3

Hausse des cotisations

L'article 7.2 de l'accord prévoyance est ainsi modifié :

« Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de :

Taux global : 2,20 %, répartis comme suit :

– 2/3 à la charge des employeurs, soit 1,47 % ;

– 1/3 à la charge des salariés, soit 0,73 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

| GARANTIE | TAUX | EMPLOYEUR | SALARIÉ |
|---------------------------------------|------|-----------|---------|
| Décès | 0,41 | 0,36 | 0,05 |
| Incapacité temporaire : | | | |
| Mensualisation | 0,50 | 0,50 | – |
| Relais mensualisation | 0,56 | – | 0,56 |
| Assurance charges sociales patronales | 0,17 | 0,17 | – |
| Incapacité permanente | 0,56 | 0,44 | 0,12 |
| Total | 2,20 | 1,47 | 0,73 |

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Amiens, le 19 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FRSEA de Picardie ;

Entrepreneurs des territoires de Picardie ;

Fédération des CUMA de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme ;

Fédération des propriétaires forestiers de l'Aisne.

Syndicats de salariés :

UR FGA CFDT ;

CFTC agriculture de Picardie ;

FGTA FO.

Convention collective
IDCC : 8826. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Savoie et Haute-Savoie)
(6 août 2012)

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2012-47
DU 15 DÉCEMBRE 2012

NOR : *AGRS1297194Z*
IDCC : *8826*

Page 131 :

Article 64 :

L'alinéa : « La date d'effet du présent accord est fixée au 1^{er} septembre 2012. » est supprimé.

Page 132 :

Annexe I :

A la suite du tableau « 5. TAM », est inséré l'alinéa suivant :

« La date d'effet du présent accord de salaires est fixée au 1^{er} septembre 2012. »

Convention collective
IDCC : 9031. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET DE MARAÎCHAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET FORESTIERS ET CUMA
(Allier)
(21 février 1977)
(Etendue par arrêté du 13 décembre 1977,
Journal officiel du 29 décembre 1977)

AVENANT N° 107 DU 12 SEPTEMBRE 2012

NOR : *AGRS1397019M*
IDCC : 9031

Entre :

La FDSEA de l'Allier ;

La FNSEA de l'Allier ;

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier (SEMOA) ;

La fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

La FD des CUMA de l'Allier,

D'une part, et

La FGA CFDT de l'Allier ;

La CFTC-Agri ;

L'UD FO de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau des taux de répartition des cotisations du régime complémentaire de prévoyance de l'article 56.6 « Cotisations » est remplacé par le tableau suivant :

(En pourcentage.)

| | TAUX | PART PATRONALE | PART SALARIALE |
|------------------------------------|------|----------------|----------------|
| Décès | 0,40 | 0,40 | |
| Incapacité temporaire de travail : | | | |
| Maintien de salaire | 0,58 | 0,58 | |
| Complémentaire conventionnelle | 0,48 | | 0,48 |
| Incapacité permanente | 0,43 | 0,35 | 0,08 |

| | TAUX | PART PATRONALE | PART SALARIALE |
|-----------------------------|------|----------------|----------------|
| Total | 1,89 | 1,33 | 0,56 |
| Charges sociales patronales | 0,21 | 0,21 | |
| Total | 2,10 | 1,54 | 0,56 |

Article 2

A l'article 56.6 « Cotisations », il est rajouté *in fine* l'alinéa suivant :

« En raison des dispositions légales sur la réforme des retraites, il est prévu une cotisation exceptionnelle et temporaire de 36 mois à compter du 1^{er} janvier 2013 de 0,26 % à la charge des employeurs. »

Article 3

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

Fait à Moulins, le 12 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS,
DE VITICULTURE, DES CUMA ET DES ETARF
(Charente-Maritime)
(7 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

**AVENANT N° 1 DU 17 SEPTEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2009
RELATIF À L'ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
NOR : AGRS1397015M**

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime ;

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

D'une part, et

La section interdépartementale du syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT ;

La fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le 1 de l'article 9 est modifié comme suit :

« 1. Taux de cotisation et répartition

Le taux de la cotisation mensuelle obligatoire destinée au financement des prestations définies à l'annexe II-A est de 0,925 % du PMSS, soit en valeur euros pour l'année 2013 (base PMSS 2012 : 3 031 €) : 28,04 €.

La participation de l'employeur est fixée à un montant de 5,45 € par mois et pourra être renégociée chaque année.

L'affiliation des ayants droit du salarié bénéficiaire du régime individuel entraîne le versement des cotisations figurant dans l'annexe II. Celles-ci sont intégralement à la charge du salarié. »

Article 2

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013 ou le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension si cet arrêté devait intervenir après le 31 décembre 2012.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant dans les mêmes conditions que celles de l'accord départemental.

Fait à Saintes, le 17 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES
DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Nord)**

(12 octobre 2009)

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

**AVENANT N° 1 DU 5 OCTOBRE 2012
À L'ACCORD DU 12 OCTOBRE 2009 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : AGRS1397013M

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel assuré par Agri-Prévoyance et l'ANIPS, 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}

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, il est inséré un article 7 *bis* rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 7 *bis*

Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

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 institué une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,10 % des rémunérations brutes telles que définies à l'article 7 "Cotisations", 1. "Assiette" qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié, soit 0,05 % à la charge du salarié et 0,05 % à la charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 24 mois.

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

Article 2

Les dispositions du 2 « Taux de cotisations et répartitions » de l'article 7 « Cotisations » de l'accord sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« 2. Taux de cotisations et répartitions

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 5 est de :

Taux global : 1,51 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

| GARANTIE | TAUX | EMPLOYEUR | SALARIÉ |
|---------------------------------------|------|-----------|---------|
| Décès | 0,37 | 0,22 | 0,15 |
| Incapacité temporaire : | | | |
| Mensualisation | 0,30 | 0,30 | – |
| Relais mensualisation | 0,39 | – | 0,39 |
| Assurance charges sociales patronales | 0,11 | 0,11 | – |
| Incapacité permanente | 0,34 | 0,235 | 0,105 |
| Total | 1,51 | 0,865 | 0,645 |

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2013, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* au plus tard le 15 décembre 2012.

A défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2013, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Lille, le 5 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles (FDSEA) du Nord ;
Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences du Nord ;
Fédération départementale des CUMA du Nord ;
Chambre syndicale des pépiniéristes du nord de la France ;
Chambre syndicale des horticulteurs du nord de la France.

Syndicats de salariés :

SGA CFDT du Nord ;
CFTC-Agri ;
UD FO Nord ;
UNSA2A.

Convention collective

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Midi-Pyrénées)
(1^{er} décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 30 mars 1983)

AVENANT N° 73 DU 10 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1397016M

IDCC : 8731

PRÉAMBULE

Les parties ont convenu de modifier les dispositions de l'article 56 *bis* de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 :

- concernant l'assiette des cotisations, afin de l'aligner sur l'assiette des prestations incapacité temporaire de travail et invalidité ;
- de supprimer la cotisation concernant la reprise de passif.

Article 1^{er}

Cotisations

Les dispositions du paragraphe relatif aux cotisations sont remplacées comme suit :

« 1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du dispositif conventionnel sur la base des rémunérations brutes, limitées à 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, versées aux salariés concernés, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,01 %, à raison de 0,65 % pour les employeurs et 0,36 % 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 au titre de la mensualisation, 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 :

(En pourcentage.)

| GARANTIE | PART PATRONALE | PART SALARIALE | TOTAL |
|----------------------------|----------------|----------------|-------|
| Décès | 0,19 | 0,02 | 0,21 |
| Maintien de salaire | 0,40 | – | 0,40 |
| Relais maintien de salaire | – | 0,24 | 0,24 |
| Invalidité | 0,06 | 0,10 | 0,16 |
| Total | 0,65 | 0,36 | 1,01 |

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en un nombre d'exemplaires suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 10 septembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UR des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Midi-Pyrénées ;

UR des entrepreneurs des territoires de Midi-Pyrénées.

Syndicats de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT.

Convention collective

**IDCC : 8531. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES
(Bretagne)
(15 octobre 1985)**

(Etendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

AVENANT N° 33 DU 14 SEPTEMBRE 2012

NOR : *AGRS1397014M*

IDCC : 8531

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et scieurs de Bretagne ;

L'union régionale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs de Bretagne ;

La fédération de Bretagne des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La FGA CFDT de Bretagne ;

L'UR CFTC de Bretagne ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} « Champ d'application professionnel » de la convention collective est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention règle les rapports et conditions de travail entre, d'une part, les employeurs, et, d'autre part, les salariés et apprentis, dans les entreprises effectuant des travaux forestiers au sens de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception de l'Office national des forêts. »

Article 2

Le 1^{er} alinéa, de l'article 44 « Régime de prévoyance invalidité, incapacité, décès » est complété ainsi qu'il suit.

(à l'exclusion :))

« – des salariés des entreprises de travaux forestiers qui restent couverts par l'accord national du 10 juin 2008 ».

Article 3

L'article 11 « Participation aux commissions mixtes » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 11

Participation aux commissions

Conformément à l'accord national du 21 janvier 1992, les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par la présente convention.

Dès qu'il a connaissance de la date de la commission et au plus tard 48 heures après la réception de la convocation de son organisation syndicale, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur.

Les modalités relatives au maintien de la rémunération pendant le temps nécessité par la tenue de la commission ainsi que les modalités d'indemnisation des frais de déplacement sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992, sous réserve que le délégué de l'organisation syndicale soit employé dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la présente convention. »

Article 4

A l'article 22 « Garantie de l'emploi », le paragraphe 4 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 4. Appel sous les drapeaux

L'absence des salariés réservistes et l'absence des jeunes salariés occasionnées par la journée d'appel à la défense sont régies par les dispositions légales en vigueur. »

Article 5

L'article 26 « Récupération légale » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 26

Récupération des heures perdues

Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective dans tout ou partie d'établissement peuvent être récupérées dans les conditions suivantes :

- pour cause de fête locale ou coutumière ou de chômage de 1 jour ou 2 jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels, dans les 30 jours entourant la date du jour férié ;
- pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de la force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- pour cause d'intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues. »

Article 6

L'article 30 « Contrôle des heures de travail effectuées » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes.

« Article 30

Contrôle de la durée du travail

Le contrôle de la durée du travail et de l'aménagement du temps de travail des salariés est effectué selon les modalités définies par les dispositions des articles R. 713-35 à R. 713-41 du code rural et de la pêche maritime. »

Article 7

L'article 41 « Salaire des travailleurs handicapés » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 41

Salaire des travailleurs handicapés

Le salaire des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-13 du code du travail ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des stipulations de la présente convention. »

Article 8

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui est déposé à l'UT d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 14 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130050-000213

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
