

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/07 DU 9 MARS 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	110

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/07

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Animation : accord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	4
Artistiques et culturelles (entreprises) : avenant du 27 novembre 2012 relatif aux cotisations prévoyance.....	13
Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 3 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	15
Bâtiment (Lorraine [ETAM]) : accord du 3 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2013.....	17
Bâtiment (Lorraine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 4 janvier 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2013	19
Boulangerie-pâtisserie : avenant n° 104 du 14 janvier 2013 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013.....	21
Contrat de génération : accord du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.....	24
Cordonnerie : avenant du 30 janvier 2012 relatif à la formation professionnelle.....	33
Esthétique : avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 1 ^{er} relatif au champ d'application	35
Esthétique : avenant du 6 décembre 2012 modifiant l'article 14 relatif au financement du FPSPP	38
Habillement (industries [Rhône-Alpes]) : accord du 3 décembre 2012 relatif à la prévoyance et aux frais de santé	40
HLM (sociétés coopératives) : avenant n° 10 du 14 mai 2012 relatif à la classification des emplois.....	63
Journalistes : accord du 19 novembre 2012 relatif aux salaires minima 2012-2013 des journalistes de la presse d'information spécialisée	70
Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 22 novembre 2012 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties pour l'année 2012.....	73
Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 22 novembre 2012 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1 ^{er} janvier 2013.....	76

Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 11 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties et aux indemnités de déplacements.....	79
Plasturgie : accord du 5 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} octobre 2012 et au 1 ^{er} janvier 2013.....	86
Plasturgie (collaborateurs et cadres) : accord du 5 décembre 2012 relatif à la période d'essai.....	90
Ports de plaisance : avenant n° 84 du 13 décembre 2012 relatif au champ d'application.....	93
Ports de plaisance : avenant n° 85 du 13 décembre 2012 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013.....	95
Presse (information spécialisée [employés]) : accord du 19 novembre 2012 relatif aux salaires minima garantis 2012-2013.....	96
Presse (information spécialisée [cadres, TAM]) : accord du 19 novembre 2012 relatif aux salaires minima garantis 2012-2013.....	99
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 29 novembre 2012 à l'accord du 12 août 2008 relatif aux frais de santé.....	102
Travaux publics (Limousin [ouvriers]) : accord du 12 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2013.....	104
Travaux publics (Limousin [ouvriers]) : accord du 12 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2013.....	106
Travaux publics (Limousin [ETAM]) : accord du 12 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2013.....	108

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1350227M

IDCC : 1518

PRÉAMBULE

La branche de l'animation a toujours été attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

Cela doit donc conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie à une nation, leur identité de genre, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

L'accord vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel.

Pour cela, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion, mobilité professionnelle) ;
- l'égalité salariale ;
- l'organisation et l'aménagement du temps de travail, conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les congés liés à la parentalité.

Rappel des obligations légales

Article L. 1132-1 du code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée 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, « telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, » notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison

de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article L. 1132-2 du même code : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

Article L. 1132-3 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés. »

Article L. 1132-3-1 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur. »

Article L. 1132-4 : « Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul. »

Les parties signataires rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise en matière d'égalité professionnelles et de non-discrimination :

- dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation aura lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs a été signé dans l'entreprise.

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;

- l'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération hommes-femmes sont sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail.

Rappel de ce qui existe déjà dans la convention collective nationale de l'animation

Article 2.1, alinéa 2 : « L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou le renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail. »

Article 4.1 : « En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur, avant de procéder au recrutement nécessaire, informe le personnel, par note interne, dont un exemplaire est affiché.

S'il s'agit d'un nouveau poste, sa description est jointe à l'annonce de la vacance, et le groupe de classification est indiqué.

Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Une réponse écrite et motivée est donnée, si elles ne sont pas retenues.

Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées. »

Article 4.3 : « Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses. »

Article 5.8.1.1 : « Les entreprises ayant recours au travail de nuit veilleront particulièrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité. »

Article 6.3.4 : « La période d'absence du salarié au titre du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. »

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche de l'animation.

Sont exemptes de l'application de cet accord les entreprises qui auront déjà signé un accord d'entreprise ou mis en place un plan d'action mieux-disant portant sur le même sujet avant la date d'extension de l'accord.

Article 2

Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

Le combat contre la discrimination et l'inégalité professionnelle doit passer par une évolution des comportements et pratiques au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les dirigeants salariés ou bénévoles et les responsables RH.

Les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité auprès des entreprises et des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT...).

Pour se faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information ;
- des guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...) ;
- des publications ;
- internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des dirigeants salariés ou bénévoles. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société,

questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs possibles :

- nombre de dirigeants salariés ou bénévoles et responsables RH formés aux enjeux de non-discrimination ;
- nombre de réclamations par les DP portant sur la discrimination.

Article 3

Recrutement et intégration des salariés

3.1. Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit être basé uniquement sur des critères objectifs c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi doivent garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles communes d'évaluation, grille d'analyse des CV...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

La décision de recrutement ou d'écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l'individu et être justifiée par écrit lorsque le candidat a été reçu en entretien.

Indicateurs :

- nombre et répartition des embauches CDI par sexe, fonction, groupe d'embauche, salaire ;
- nombre et répartition des embauches CDD par sexe, fonction, groupe d'embauche, salaire ;
- pourcentage des femmes recrutées à un poste d'encadrement sans responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année $n - 1$;
- pourcentage des femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année $n - 1$;

3.2. Intégration

Pour prévenir les discriminations au sein des entreprises, les parties signataires souhaitent mettre en place une politique d'accueil et d'intégration des salariés au sein des entreprises de la branche.

Il s'agit notamment de mettre en place une procédure d'intégration passant par une information homogène et un accompagnement adapté à la prise de fonction, et ainsi de :

- permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;
- acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;
- et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les entreprises devront utiliser des outils susceptibles de les accompagner dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés :

- remise au nouvel embauché des documents de l'entreprise facilitant son accueil et son intégration ;
- visite du lieu de travail et sa présentation aux équipes ;
- liste des représentants du personnel et présentation du fonctionnement des IRP ;
- réunions ou sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés (si la taille de la structure le permet).

Article 4

Mixité dans l'emploi

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois de la branche et notamment garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité.

Pour cela, les entreprises devront veiller à augmenter progressivement le nombre de femmes dans les emplois et catégories où le nombre d'hommes est majoritaire (exemple : encadrement) et inversement, à augmenter progressivement le nombre d'hommes dans les emplois et catégories où le nombre de femmes est majoritaire (exemple : activité périscolaire).

Les établissements ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes et notamment en matière d'orientation professionnelle, les parties s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements d'enseignement professionnel pour faire connaître la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Article 5

Gestion des parcours d'évolution professionnelle

5.1. Formation

Pour respecter ce principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle identique, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes, et notamment dans les fonctions à responsabilités.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à une longue période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, accident du travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est rappelé que les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises veilleront :

- à prendre en compte les contraintes familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique ;
- à proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- à proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateurs :

- nombre d'heures de formation par sexe, emploi, quotité de temps de travail, nature du contrat de travail ;
- nombre de salariés n'ayant pas suivi de formation proposée par l'entreprise pendant 3 années consécutives par sexe, âge, emploi, quotité de temps de travail.

5.2. Promotion et mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la qualité du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution au sein de l'entreprise et notamment pour accéder à des postes à responsabilité.

Le traitement des candidatures internes doit être effectué de manière égalitaire pour tous les candidats.

Indicateurs : nombre de promotions (changement de groupe) par sexe, fonction, ancienneté dans le groupe précédent.

Article 6

Egalité salariale

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Notamment, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Indicateurs : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, groupe de classification, tranche d'âge.

Les entreprises s'engagent à supprimer, réduire les écarts injustifiés de rémunération entre les salariés.

Les seuls critères objectifs permettant de justifier un écart de rémunération sont l'ancienneté, les fonctions, les responsabilités, la qualification.

L'employeur devra chaque année étudier les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical ou lorsque la négociation annuelle n'a pas aboutie, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

En application de la loi du 23 mars 2006, le ou la salarié(e) de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7

Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie privée.

7.1. Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veilleront à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Les réunions et les déplacements devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

Les demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

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

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié et notamment qu'il ne fasse pas obstacle à l'accès à des postes à responsabilité. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés et cela jusqu'au retour au poste initial.

Le congé parental d'éducation est pris en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation à temps complet notamment grâce aux dispositifs suivants :

- la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- la proposition systématique au salarié d'un entretien lors de la reprise de l'activité. Cet entretien sera l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié.

Article 8

Rôle de la branche

En collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers, l'objectif est de produire, dans la mesure des contraintes opérationnelles de mise en œuvre, un rapport comprenant les éléments suivants :

- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe et catégories professionnelles ;
- comparaison des rémunérations (rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par groupe de classification, salaires minima observés des cadres et non-cadres par sexe et par groupe, écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par groupe ;

- mouvement du personnel : embauche, changements de classification, sorties ;
- accès aux différentes actions de formation.

Intégrer dans les travaux et études menées par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

Sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de non-discrimination dans leur politique de gestion du personnel et les accompagner en diffusant des outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques.

Article 9

Durée de l'accord. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties décident de mettre en place une commission de suivie du présent accord pour les signataires qui aura pour compétence de proposer tout aménagement nécessaire pour faire évoluer l'accord.

Il est convenu, en outre, que les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans pour réexaminer la pertinence des dispositions qu'il contient et les adaptations devant lui être apportées.

Article 10

Révision et dénonciation

Tout signataire du présent accord aura la faculté de demander la révision de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant aux autres parties signataires et mentionner les dispositions dont la révision est demandée.

Dans un délai de 3 mois maximum suivant la date de la notification de la demande de révision mentionnée à l'alinéa qui précède, les parties engageront une nouvelle négociation.

Les dispositions de l'avenant portant révision entreront en vigueur dans les conditions qui y seront précisées.

Au cas où les négociations engagées suite à la demande de révision précitée n'aboutiraient pas ou ne permettraient pas la signature d'un avenant applicable, les dispositions du présent accord demeurerait applicables.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de notifier cette dénonciation aux autres parties et de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Elle produira les effets prévus aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension dans les formes et suivant les modalités requises.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;
CFE-CGC.

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

AVENANT DU 27 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX COTISATIONS PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350225M

IDCC : 1285

PRÉAMBULE

Depuis la conclusion de l'avenant du 20 février 2009, plusieurs évolutions législatives ayant des incidences sur le tarif des dispositifs de prévoyance et de frais de santé sont intervenues.

Ainsi, en matière de frais de santé, on relèvera principalement le fait que l'article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011 de finances rectificative pour 2011 a majoré le taux de la taxe sur les conventions d'assurance applicable aux contrats d'assurance maladie « solidaires et responsables » de 3,5 % à 7 %.

Afin de prendre en compte les incidences de cette mesure sur le coût des couvertures concernées, les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984 se sont réunies et ont constaté la nécessaire augmentation des cotisations versées au titre du financement des garanties de frais de santé des salariés permanents instituées à l'article 12.2 de cette convention.

Pour ce faire, les parties signataires ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante.

Article 1^{er}

Objet

L'article 12.2.1.8 « Cotisations » est modifié dans les conditions suivantes :

« Les entreprises doivent acquitter une cotisation entièrement à la charge de l'employeur, pour les salariés permanents cadres, égale au 1^{er} janvier 2012 à :

- 0,81 % de la rémunération limitée à la tranche T1 ;
- 0,39 % de la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2.

Cette cotisation étant assujettie à diverses taxes, elle se répartit de la façon suivante :

- sur la rémunération limitée à la tranche T1 : 0,72 % au titre de la cotisation d'assurance + 0,09 % de taxes ;
- sur la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2 : 0,34 % au titre de la cotisation d'assurance + 0,05 % de taxes.

Il en va de même pour les salariés permanents non cadres, au titre desquels les entreprises doivent acquitter une cotisation entièrement à la charge de l'employeur, égale au 1^{er} janvier 2012 à 0,60 % de la rémunération limitée à la tranche T1.

Cette cotisation étant assujettie à diverses taxes, elle se répartit de la façon suivante : sur la rémunération limitée à la tranche T1 : 0,53 % au titre de la cotisation d'assurance + 0,07 % de taxes. »

Les autres dispositions de l'article 12.2 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles en date du 1^{er} janvier 1984, mise à jour par avenant du 20 février 2009, demeurent inchangées.

Article 2

Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

A compter de cette date, l'article 12.2.1.8 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles en date du 1^{er} janvier 1984, mise à jour par avenant du 20 février 2009, sera donc modifié comme défini ci-dessus.

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

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 27 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

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

Syndicats de salariés :

FC CFTC ;
SNM FO ;
SNSV FO ;
F3C CFDT ;
SFA CGT ;
SYNPTAC CGT.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 3 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(LORRAINE)

NOR : ASET1350220M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Lorraine ;

La CAPEB Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

L'UR CGT-FO BTP Lorraine ;

L'UR CFE-CGC Lorraine,

D'autre part,

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales 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,

En application et conformément à l'accord national du 12 février 2002 sur les barèmes de salaires minima des ouvriers,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs ci-après définies correspondent à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures.

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2013, la grille des salaires des ouvriers du bâtiment est la suivante (base 151,67 heures) :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE HORAIRE
150	1 435,08	9,46
170	1 462,13	9,64
185	1 494,38	9,85
210	1 668,64	11,00
230	1 796,78	11,85
250	1 930,08	12,73
270	2 080,46	13,72

Article 3

Cet accord est valable du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013. Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2013, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès de la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

L'extension de cet accord, avec son application la plus rapide, sera demandée à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex.

Fait à Nancy, le 3 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

**ACCORD DU 3 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LORRAINE)**

NOR : ASET1350219M
IDCC : 2609

Entre :

La FFB Lorraine ;

La CAPEB Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'URCB CFDT ;

L'UR CGT-FO BTP Lorraine ;

L'UR CFE-CGC Lorraine,

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 Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, cet accord fixe le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Lorraine pour la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013 aux valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 491,45
B	1 566,55
C	1 668,48

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
D	1 797,22
E	2 001,06
F	2 226,36
G	2 516,03
H	2 709,14

Toutefois, les parties signataires conviennent de se rencontrer courant septembre 2013, afin d'examiner ensemble l'évolution de la situation économique.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1 et D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-7, D. 2231-8 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 Nancy.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, avec son application la plus rapide, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Nancy, le 3 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 4 JANVIER 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LORRAINE)
NOR : ASET1350222M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FFB Lorraine ;

La CAPEB Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

L'UR CGT-FO BTP Lorraine ;

L'UR CFE-CGC Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et en application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990

(étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, les parties signataires du présent accord fixent, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment (à la fois pour les entreprises ayant un effectif inférieur ou égal à 10 salariés et pour celles ayant un effectif supérieur à 10 salariés) pour la région Lorraine, comme suit :

1. Indemnité de repas : 9,25 € quelle que soit la zone.
2. Indemnités de trajet et de transport :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ TRAJET	INDEMNITÉ TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	1,29	2,05
2 (10 à 20 km)	2,62	4,23
3 (20 à 30 km)	3,88	6,82
4 (30 à 40 km)	5,22	10,29
5 (40 à 50 km)	6,56	11,99

Article 2

La somme globale de ces indemnités ne saurait se cumuler avec une ou plusieurs indemnités ou primes ayant le même objet et existant déjà par accord de spécialités ou d'entreprises.

Cette somme globale s'y substituera toutefois, *ipso facto*, dès qu'elle conduira à une valeur supérieure.

Article 3

Les apprentis sous contrat, travaillant sur chantiers, bénéficieront de ces indemnités.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès des services centraux du travail, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 5

Cet accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2013.

Article 6

La demande d'extension de cet accord, avec demande de son application la plus rapide, sera déposée auprès des services centraux du travail, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Nancy, le 4 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 104 DU 14 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : *ASET1350215M*

IDCC : 843

Entre :

La CNBPF,

D'une part, et,

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1^{er} janvier 2013 :

1. Pour les coefficients 155 à 180 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,0184 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à 6,668 €.

2. Pour les coefficients 185 à 240 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,018364 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à 6,782640 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1^{er} janvier 2013 :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	9,52
160	9,61
170	9,80
175	9,89
185	10,18
190	10,27
195	10,36
240	11,19

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	9,52
160	9,61
165	9,70
170	9,80
175	9,89
180	9,98
185	10,18
190	10,27

c) Pour le personnel de services

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
155	9,52
160	9,61
170	9,80

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadres 1 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2013, d'une rémunération annuelle brute de 31 373 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadres 2 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2013, d'une rémunération annuelle brute de 45 012 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4

Les dispositions de l'alinéa 2 de l'article 21 « Durée du travail » de la convention collective nationale relatives aux heures dites « heures d'équivalence hebdomadaires » sont abrogées.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

CONTRAT DE GÉNÉRATION

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2012
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1350228M

Entre :

La CGPME ;

L'UPA ;

Le MEDEF,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'emploi des jeunes et des seniors constitue un enjeu fondamental auquel les partenaires sociaux souhaitent, par le présent accord, apporter une des réponses nécessaires.

Les quatre accords sur l'emploi des jeunes, signés entre avril et juillet 2011, dont le bilan et le prolongement seront examinés par les partenaires sociaux avant la fin 2012, ont apporté un certain nombre d'améliorations aux difficultés d'entrée dans l'emploi des jeunes.

Le contrat de génération répond au triple objectif d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Les signataires du présent accord conviennent des modalités suivantes de mise en œuvre de la mesure générique intitulée « contrat de génération » :

- la dénomination « convention de génération » est réservée, dans le présent accord, au document qui lie l'entreprise et l'administration, dans le cadre du recrutement d'un jeune en CDI et du maintien dans l'emploi d'un salarié senior identifié (sauf, s'agissant de la transmission d'entreprise, du cas particulier des entreprises de moins de 50 salariés visé au titre IV), en contrepartie d'une aide financière versée par l'Etat ;
- la négociation collective ou le plan d'action sera désigné(e) par le terme « négociation ou plan d'action intergénérationnel ».

TITRE I^{ER} CADRE GÉNÉRAL

Article 1^{er}

Entreprises et groupes de 300 salariés et plus

Les entreprises employant 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail comprenant 300 salariés et plus doivent être couvertes par un accord intergénérationnel et, à défaut d'un tel accord, élaborer un plan d'action dans les conditions fixées au présent accord.

L'administration compétente se prononce sur toute demande formulée par une entreprise ou un groupe mentionné ci-dessus tendant à apprécier l'application du titre II du présent accord à sa situation. L'absence de réponse de l'administration pendant un délai fixé par voie réglementaire vaut décision de conformité.

Article 2

Entreprises de moins de 300 salariés ne relevant pas de l'article 1^{er}

Article 2.1

Entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de remplacer, s'agissant des entreprises de 50 à moins de 300 salariés, les dispositions du chapitre VIII *ter* « Pénalités », section 1 « Accords en faveur de l'emploi des salariés âgés » du titre III, du livre I^{er}, du code de la sécurité sociale, par les dispositions suivantes :

« A la place de la négociation portant sur l'emploi des salariés âgés, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou les branches professionnelles doivent intégrer la question des accords intergénérationnels.

L'accès aux aides financières versées par l'Etat pour la conclusion de conventions de génération est subordonné :

- à la conclusion d'un accord d'entreprise portant sur les accords intergénérationnels ou, à défaut d'accord, à la mise en place d'un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent ;
- ou, à défaut, à la conclusion d'un accord de branche, répondant aux exigences du titre III du présent accord, ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi et étendu.

Les accords d'entreprise sont conclus dans les conditions des articles L. 2232-16, L. 2232-21 et L. 2232-24 du code du travail. »

Article 2.2

Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient des aides financières versées par l'Etat lorsqu'elles concluent des conventions de génération conformément au titre IV ci-après.

Article 3

Catégories d'âges visées

Les conventions de génération, les accords ou les plans d'action intergénérationnels précisent les catégories d'âges visées.

Le terme « jeunes » désigne les jeunes actifs de moins de 26 ans.

La borne d'âge de 26 ans peut être relevée sans jamais dépasser 30 ans dans les trois situations suivantes :

- embauche en CDI d'un jeune présent avant ses 26 ans dans l'entreprise à l'issue soit d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire ou d'un contrat aidé, soit d'un contrat en alternance ;
- embauche en CDI d'un jeune à l'issue d'un doctorat ou d'études postdoctorales ;
- embauche en CDI d'un jeune bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors les actifs de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. A défaut sont considérés comme seniors les actifs de 57 ans et plus.

TITRE II

CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE INTERGÉNÉRATIONNELS

L'accord d'entreprise doit comporter des dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, à l'emploi des seniors et à la transmission des savoirs et des compétences.

Les négociateurs doivent également prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité des emplois.

Article 4

Réalisation d'un diagnostic préalable

Les dispositions prévues par l'accord d'entreprise sont définies sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif réalisé par l'employeur, en fonction de la taille et des caractéristiques de son entreprise. Ce diagnostic est transmis aux institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Ce diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leurs places respectives dans l'entreprise, sur les prévisions de départs à la retraite, les perspectives de recrutement, les compétences clés de l'entreprise, les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Ce diagnostic peut également utilement s'appuyer sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et de compétences des branches professionnelles et des territoires, et des travaux d'autres organismes auxquels sont associés les partenaires sociaux.

Article 5

Entrée des jeunes dans l'entreprise

L'accord collectif précise :

a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée (y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance ou à un stage réalisé dans l'entreprise) ;

b) Les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise. Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1^{er} et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;

c) Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

d) La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions destinées à accroître la mixité des emplois.

L'accord précise les modalités de recours ou de développement des contrats en alternance ainsi que les modalités de recours aux stages, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

L'accord envisage la mobilisation d'outils existants dans l'entreprise et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (aides d'action logement, par exemple) et peut à cet effet se référer aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011.

Article 6

Emploi des seniors

L'accord collectif précise :

a) Les objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors ;

b) La mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors : à cet effet, outre les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement, l'accord collectif détermine, en fonction des résultats du diagnostic réalisé préalablement à l'ouverture des négociations, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins trois des sept domaines suivants :

- recrutement de seniors dans l'entreprise ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

Article 7

Transmission des savoirs et des compétences

L'accord d'entreprise précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de cette dernière, parmi lesquelles :

- les binômes d'échange de compétences entre salariés, tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- la mise en place d'un référent et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;
- l'organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;
- l'organisation de la charge de travail du référent.

L'accord d'entreprise définira les modalités les plus appropriées permettant, le cas échéant, une transmission des compétences et des savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise.

Article 8

Mise en œuvre de l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise, transmis à l'administration, précisera également :

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d'évaluer les résultats ;
- la durée de l'accord d'entreprise, qui ne peut excéder 3 ans ;
- les conditions de publicité de l'accord auprès des salariés.

Article 9

Evaluation de l'accord d'entreprise

L'accord d'entreprise précise les modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats, notamment au regard de l'évolution globale de l'emploi. L'accord doit notamment déterminer l'instance au sein de laquelle s'effectuent le suivi et la fréquence de réunions de cette instance.

L'employeur établit un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l'accord qu'il transmet à l'autorité administrative compétente du lieu du siège social de l'entreprise.

Article 10

Conditions selon lesquelles l'entreprise peut, en l'absence d'un accord, présenter un plan d'action de même portée et de mêmes effets

En l'absence d'accord collectif, l'employeur élabore un plan d'action répondant aux exigences du titre II du présent accord et soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le plan d'action est déposé dans les mêmes conditions auprès de l'autorité administrative compétente du lieu du siège social de l'entreprise. Le versement de l'aide prévue à l'article 15 du présent accord vaut validation du plan.

Un procès-verbal de désaccord est dressé en cas d'échec des négociations visées aux articles 1^{er} et 2 du présent accord. Il comporte le nombre et les dates de réunions qui se sont tenues ainsi que les points de désaccord. Ce procès-verbal de désaccord, qui est présenté à la signature, est transmis avec le plan d'action à l'autorité administrative compétente.

TITRE III

CONTENU DES ACCORDS COLLECTIFS INTERGÉNÉRATIONNELS DE BRANCHE

L'accord de branche tel que prévu à l'article 2.1 du présent accord comporte des dispositions relatives à l'entrée des jeunes dans l'entreprise, à l'emploi des seniors et à la transmission des savoirs et des compétences. Il peut également préciser la transmission des compétences en direction des seniors embauchés.

Les négociateurs doivent également prendre en compte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité des emplois.

Article 11

Contenu des accords collectifs intergénérationnels de branche

Lorsque des accords de branche sont conclus en application de l'article 2.1 du présent accord, ils intègrent les éléments suivants.

Article 11.1

Réalisation d'un diagnostic préalable

Le diagnostic porte notamment sur la pyramide des âges, sur les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche, sur les perspectives de départ à la retraite, de recrutement, les compétences clés de la branche et les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Il s'appuie utilement sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux des observatoires prospectifs des emplois et des compétences.

Article 11.2

Entrée des jeunes

L'accord de branche précise :

a) Les objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée (y compris lorsque le CDI succède à une formation en alternance ou à un stage réalisé dans l'entreprise) ;

b) Les modalités d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans les entreprises. Tout jeune recruté bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions des articles 1^{er} et 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;

c) Les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, adaptées selon le parcours du jeune, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune ;

d) La prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les actions destinées à accroître la mixité des emplois.

L'accord précise les modalités de recours ou de développement des contrats en alternance ainsi que les modalités de recours aux stages, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

L'accord envisage également la mobilisation d'outils permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi (aides d'action logement, par exemple).

Article 11.3

Emploi des seniors

L'accord de branche précise :

a) Les objectifs chiffrés en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des seniors ;

b) La mise en place de dispositions en faveur de l'emploi des seniors : à cet effet, l'accord collectif détermine, en fonction des résultats du diagnostic réalisé préalablement à l'ouverture des négociations, une ou plusieurs actions pertinentes sur au moins trois des sept domaines suivants :

- recrutement de seniors dans l'entreprise ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle, prévue par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
- développement de la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle.

Article 11.4

Transmission des savoirs et des compétences

L'accord de branche précise les actions à mettre en œuvre en matière de transmission des savoirs et des compétences et de développement de l'accompagnement.

La transmission des savoirs et des compétences dans les entreprises peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de cette dernière parmi lesquelles :

- les binômes d'échange de compétences entre salariés, tels que prévus par l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011 ;
- la mise en place d'un référent et les conditions définies notamment par un accord de branche et les conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;

- l’organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail ;
- l’organisation de la charge de travail du référent.

Article 11.5

Aides aux petites et moyennes entreprises

L’accord de branche précise également :

- les outils apportés en amont de la négociation aux TPE et PME pour remplir les obligations fixées au titre II du présent accord ;
- les modalités spécifiques d’accompagnement des TPE et PME pour la mise en œuvre de leurs accords et plans d’action intergénérationnels en termes de transmission des savoirs et des compétences.

Article 11.6

Evaluation de l’accord de branche

L’accord de branche transmis à l’administration définit :

- le calendrier de mise en œuvre des actions ainsi que les indicateurs permettant d’en évaluer les résultats ;
- la durée de l’accord, qui ne peut excéder 3 ans ;
- les conditions de publicité de l’accord.

L’accord définit enfin les modalités de suivi de l’accord et d’évaluation des résultats. L’accord doit notamment déterminer l’instance au sein de laquelle s’effectuent le suivi et la fréquence des réunions de cette instance.

Il est établi un bilan quantitatif et qualitatif à échéance de l’accord transmis à la direction générale du travail.

TITRE IV

ENGAGEMENTS PRIS PAR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS EN CAS DE CONCLUSION D’UNE CONVENTION DE GÉNÉRATION

Les entreprises de moins de 300 salariés visées à l’article 2 du présent accord bénéficient d’aides financières de l’Etat lorsqu’elles concluent des conventions de génération. Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ces contrats sont conclus dans les conditions prévues à l’article 2 du présent accord.

La convention de génération prend la forme d’un document qui lie l’entreprise et l’administration, dans le cadre du recrutement d’un jeune en CDI et du maintien dans l’emploi d’un salarié senior.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la convention de génération peut être conclue entre un jeune et le chef d’entreprise senior, notamment afin de préparer une éventuelle transmission de l’entreprise. En l’occurrence, le référent prévu à l’article 14 ci-après peut être ce chef d’entreprise.

Le comité d’entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de la conclusion des conventions de génération.

Article 12

Recrutement d’un jeune

Outre le recrutement direct en CDI, est considéré comme une embauche :

- la transformation d’un contrat à durée déterminée, d’un contrat de travail temporaire ou d’un contrat aidé en contrat à durée indéterminée ;

- le recrutement d'un jeune ayant suivi une formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation à durée déterminée) dans l'entreprise ou un stage dans l'entreprise, dans les conditions fixées par le titre III de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011.

Article 13

Maintien dans l'emploi du senior

Dans les accords collectifs intergénérationnels, quelle que soit la taille de l'entreprise, peuvent être considérés comme seniors les actifs de 55 ans et plus en cas d'embauche(s) de senior(s). A défaut, sont considérés comme seniors les actifs de 57 ans et plus.

Lorsque l'employeur conclut une convention de génération, l'aide lui est versée dans les limites temporelles prévues à l'article 15 du présent accord.

Article 14

Actions d'accueil et d'accompagnement du jeune

Le jeune embauché en CDI bénéficiera d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un référent, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 11 juillet 2011, et d'un entretien de suivi avec son responsable hiérarchique.

L'entreprise prend en compte la charge de travail du référent.

Cependant, l'alinéa précédent fera l'objet d'adaptation(s) dans les cas où le jeune était déjà présent dans l'entreprise (lors d'un stage, en contrat en alternance, en CDD...). Dans ce cas, le contenu éventuel de l'accompagnement est décidé d'un commun accord entre le jeune et son responsable hiérarchique.

Article 15

Versement de l'aide financière prévue par l'Etat

L'aide financière prévue par l'Etat est versée dès la signature du document dit « convention de génération », pour le jeune, pendant une durée de 3 ans, et est versée pour le senior le temps de son maintien dans l'emploi, et au plus tard jusqu'à l'âge mentionné au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou la rupture conventionnelle du contrat de travail de l'un des salariés visés met un terme à la convention de génération et à l'aide financière.

En cas de démission du salarié senior, l'aide financière associée à l'embauche du jeune en contrat à durée indéterminée se poursuit jusqu'au terme initialement prévu. Dans ce cas, l'employeur veille à rétablir le caractère intergénérationnel du dispositif pour assurer la transmission des savoirs et des compétences.

En cas de démission du jeune, l'aide financière associée au maintien dans l'emploi du senior est maintenue temporairement pendant 3 mois de façon à permettre à l'employeur de mener à bien le recrutement d'un autre jeune.

L'administration vérifie le contenu de la demande d'aide et la nature des engagements de l'employeur prévus au présent titre. Elle vérifie par ailleurs que l'entreprise n'a pas procédé à des licenciements afin de recruter un jeune permettant de bénéficier de l'aide financière relative à la convention de génération.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 16

Suivi et évaluation du présent accord

Les organisations signataires du présent accord se réuniront avant la fin 2013 dans le cadre d'un comité de suivi et d'évaluation qu'elles mettront en place à cette fin pour évaluer la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

Ce comité de suivi et d'évaluation se réunira au moins une fois par an et conduira, sur la base d'éléments qualitatifs et quantitatifs transmis notamment par les pouvoirs publics, une évaluation et un suivi de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises.

A cette fin, les organisations signataires du présent accord souhaitent conduire avec les pouvoirs publics l'évaluation de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises dans le cadre d'un comité de suivi tripartite.

Article 17

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent accord, dont les dispositions forment un tout équilibré, est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre.

Les entreprises de 50 salariés et plus et les branches professionnelles bénéficient d'une durée de 6 mois, après l'entrée en vigueur de la loi et de la totalité des décrets d'application qu'elle prévoit, pour se mettre en conformité avec les dispositions prévues au titre I^{er} du présent accord.

Fait à Paris, le 19 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3015

Convention collective nationale
IDCC : 1561. – CORDONNERIE MULTISERVICE

AVENANT DU 30 JANVIER 2012
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350205M
IDCC : 1561

Entre :

La FFCM ;

Le SRIC,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La FCTH FO ;

La FTHC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Désignation des organismes collecteurs

A la suite de la réforme des OPCA (loi du 24 novembre 2009), les parties signataires désignent comme organismes paritaires collecteurs agréés pour les fonds destinés à la formation continue :

- OPCALIA pour les entreprises employant moins de 10 salariés ;
- AGEFOS-PME pour les entreprises employant au moins 10 salariés.

Article 2

Conditions d'application

Les parties signataires conviennent de se réunir :

- au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur la disposition ci-dessus mentionnée.

Article 3

Durée de l'accord et extension

Le présent accord modifie dès son arrêté d'extension l'accord du 7 décembre 2005 sur les sujets visés en son article 3.1 et s'applique à compter du 1^{er} janvier 2012.

Il sera soumis à la procédure d'extension.

Fait à Paris, le 30 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT DU 6 DÉCEMBRE 2012

MODIFIANT L'ARTICLE 1^{ER} RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1350210M

IDCC : 3032

Les partenaires sociaux conviennent de compléter l'article 1^{er} relatif au champ d'application de la convention collective de la façon suivante :

« Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Il est créé une convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique, d'une part, et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente de produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums, d'autre part.

Champ d'application

La convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie réglera, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon), les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises, quelles que soient les modalités d'exercice (dans l'entreprise ou hors entreprise, à domicile, y compris les soins aux personnes dépendantes) dont les activités principales sont les suivantes :

1. Le conseil en beauté, la vente de produits cosmétiques, les soins de beauté et d'entretien du visage et du corps, le maquillage, le maquillage permanent, les traitements antirides, les soins corporels, les modelages faciaux, les épilations, les modelages esthétiques de bien-être et de confort (visage et corps), les soins de manucure, les soins des pieds à vocation esthétique, la prothésie et le stylisme ongulair, les techniques d'embellissement des cils et des sourcils, tous les soins esthétiques à la personne, les techniques d'amaigrissement et d'amaigrissement à vocation esthétique et les activités d'entretien corporel en et hors institut de beauté, en spa, dans les entreprises pratiquant des actes esthétiques, les techniques esthétiques adaptées à la socio-esthétique ;

2. L'enseignement secondaire technique ou professionnel, l'enseignement post-secondaire non supérieur, l'enseignement supérieur, les autres enseignements et la formation continue, liés aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie et à la vente des produits de beauté et d'hygiène, de cosmétiques et de parfums ;

3. Les activités de direction, de gestion, tutelle, holding, groupements concernant les entreprises relevant du secteur d'activité de la convention collective nationale.

Sont expressément exclues du champ d'application les entreprises dont l'activité principale est :

1. Le commerce de détail de parfumerie, de produits de beauté, de toilette et d'hygiène, de cosmétiques ;
2. La vente à distance sur catalogue spécialisé ;
3. Le commerce forain des articles de parfumerie ou de beauté ;
4. La vente et la mise à disposition du public d'appareils de bronzage utilisant des rayonnements UV ;
5. Les activités de bronzage.

En outre, pour déterminer si la présente convention collective nationale est applicable, il sera tenu compte de l'activité principale et non du numéro de nomenclature qui a été donné à l'établissement. »

Ces modifications annulent et remplacent les dispositions relatives au champ d'application des accords et des avenants signés depuis le 24 juin 2011 :

- avenant du 28 juin 2011 sur la durée du travail ;
- accord du 20 septembre 2011 sur la prorogation de la convention collective nationale n° 3123 ;
- accord du 8 décembre 2011 sur la désignation d'un OPCA de branche ;
- accord du 24 janvier 2012 sur les salaires minima ;
- accord du 19 septembre 2012 sur les salaires minima ;
- avenant du 19 septembre 2012 sur le paritarisme ;
- avenant du 18 octobre 2012 sur la classification.

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de son extension.

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 6 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAIB ;
FIEPPEC ;
UNIB.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SCE FO.

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

**IDCC : 3032. – ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT DU 6 DÉCEMBRE 2012
MODIFIANT L'ARTICLE 14 RELATIF AU FINANCEMENT DU FPSPP

NOR : ASET1350211M
IDCC : 3032

Les partenaires sociaux conviennent de compléter les clauses sur la formation professionnelle continue définies par l'article 14 de la convention collective nationale signée le 24 juin 2011.

La partie « Formation à l'initiative de l'employeur » est complétée de la façon suivante :

« 2.4. Contributions des entreprises pour le financement du plan de formation
et de la professionnalisation dans les entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés versent un pourcentage minimal de 0,95 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. La répartition est :

- 0,70 % au titre du plan de formation ;
- 0,25 % au titre de la professionnalisation. »

Ces dispositions sont d'application impérative pour les entreprises de la branche. Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013.

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services de la direction générale du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires. Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

En cas de défaillance du secrétariat, le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Révision et dénonciation

Les dispositions de révision (art. L. 2261-7 et suivants) et de dénonciation (L. 2261-9 et suivants) sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 6 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNAIB ;

FIEPPEC ;

UNIB.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SCE FO.

Brochure n° 3098

Convention collective nationale
IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ
(RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1350224M

Vu l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
Vu la convention collective nationale de l'industrie de l'habillement n° 3098,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche :

- d'assurer l'égalité de traitement des salariés cadres et non cadres en matière de protection sociale complémentaire ;
- de rendre la branche attractive, en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- de renforcer les garanties de prévoyance et de complémentaire santé pour l'ensemble des salariés.

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 pair 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 est 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 se substitue, à compter du 1^{er} janvier 2013, à l'accord « Prévoyance » du 22 décembre 2010 et son avenant du 12 décembre 2011.

C'est dans ce contexte, après une étude approfondie des pratiques des autres branches, 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 complémentaires définis en annexes III et IV et dont les garanties s'ajouteraient à celles susmentionnées.

Article 2

Champ d'application

Sur le plan professionnel

Le présent accord professionnel s'applique aux codes NAF concernés par l'application de la convention collective nationale de l'industrie de l'habillement n° 3098 et rappelés en annexe V.

Le présent accord peut également être appliqué aux entreprises qui en font une application volontaire.

Sur le plan territorial

Le présent accord territorial s'applique dans les départements suivants : Ain (01), Ardèche (07), Drôme (26), Isère (38), Loire (42), Rhône (69), Savoie (73), Haute-Savoie (74).

Les établissements non distincts des entreprises dont le siège social est situé dans l'un des 8 départements ci-dessus cités sont également soumis au présent accord.

Article 3

Bénéficiaires du dispositif

Bénéficie du dispositif, sous réserve de cumuler une ancienneté de 3 mois dans l'entreprise, l'ensemble du personnel salarié, y compris les travailleurs à domicile, relevant du champ d'application de la convention collective tel que défini 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 sont bénéficiaires des garanties instituées par le présent régime.

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.

CHAPITRE II

COTISATIONS OBLIGATOIRES

Article 4

Cotisations

4.1. Prévoyance

4.1.1. Régime de base obligatoire

Les taux de cotisation sont en pourcentage du salaire brut (tranches A et B).

Un maintien des taux de cotisation sur 3 ans est prévu, sous réserve que l'accord soit étendu dans le courant de l'année 2013, à législation sociale et fiscale constante.

	NON-CADRES	CADRES
Tranches A et B	1,15 %	1,15 %

Pour les cadres, il est rappelé que l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 prévoit une cotisation de 1,5 % calculé sur la tranche A du salaire.

Pour les non-cadres, la répartition de la cotisation s'établit, a minima, de la manière suivante :

- la participation patronale sera de 60 % ;
- la participation salariale sera de 40 %.

La cotisation pour le risque décès est à la charge exclusive de l'employeur.

La cotisation pour le risque incapacité est à la charge exclusive du salarié.

RISQUES	COTISATION GLOBALE tranches A et B	À LA CHARGE de l'employeur tranches A et B	À LA CHARGE du salarié tranches A et B
Décès	0,30 %	0,30 %	–
Décès accidentel	0,03 %	0,03 %	–
Incapacité	0,37 %	–	0,37 %
Invalidité	0,45 %	0,36 %	0,09 %
Total	1,15 %	0,69 %	0,46 %

4.1.2. Régime optionnel

Le choix de ce régime optionnel se fait au niveau de l'entreprise.

La cotisation additive est répartie selon le choix fait en entreprise.

Le taux de cotisation s'ajoute à celui du régime conventionnel obligatoire.

	CADRES ET NON-CADRES
Tranches A et B	0,41 %

La répartition de cette cotisation est laissée à l'initiative de l'entreprise.

Toutefois, elle ne saurait être à la charge exclusive du salarié.

4.2. Frais de santé

4.2.1. Régime de base

Les taux de cotisation sont exprimés en pourcentage du plafond de la sécurité sociale.

	NON-CADRES	CADRES
Famille au sens sécurité sociale	1,81 %	2,06 %

La cotisation patronale afférente à la garantie de base frais de santé ne saurait être inférieure à 1,09 % du plafond de la sécurité sociale pour les cadres et les non-cadres.

4.2.2. Régime optionnel

Le choix de ce régime se fait au niveau de l'entreprise pour l'ensemble des salariés cadres, d'une part, et l'ensemble des salariés non cadres, d'autre part.

La cotisation additive est répartie selon le choix fait en entreprise.

	CADRES ET NON-CADRES	
	Option 1	Option 2
Famille au sens sécurité sociale	0,56 %	0,92 %

La répartition de cette cotisation est laissée à l'initiative de l'entreprise.

Toutefois, elle ne saurait être à la charge exclusive du salarié.

CHAPITRE III

PRESTATIONS MINIMALES OBLIGATOIRES

Article 5

Définition des prestations

Le présent accord institue au profit des salariés visés à l'article 3, ou de leurs ayants droit, les garanties suivantes :

5.1. Régimes conventionnels obligatoires

Le versement d'un capital en cas de décès (éventuellement assorti d'une rente d'éducation) ou d'une rente de conjoint temporaire ;

Le versement d'une rente d'invalidité permanente en cas de reconnaissance de cet état ;

Le versement d'une indemnité journalière d'incapacité temporaire de travail en cas d'arrêt de travail ;

Les remboursements total ou partiel des dépenses de santé en complément de celles servies par le régime général de la sécurité sociale.

Ces présentes garanties, définies aux annexes I et II, seront dites « régimes conventionnels obligatoires ».

5.2. Régimes optionnels facultatifs

L'entreprise peut décider de mettre en place des garanties supérieures (définies aux annexes III et IV) 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 concernés par l'option.

La décision peut résulter d'un accord d'entreprise, d'un référendum ou d'une décision unilatérale de l'entreprise.

Option de prévoyance : cette option peut s'appliquer distinctement à la catégorie cadre et/ou à la catégorie non cadre.

Options de santé : deux options peuvent s'appliquer distinctement à la catégorie cadre et/ou à la catégorie non cadre.

CHAPITRE IV

ORGANISATION DE LA MUTUALISATION

Article 6

Mutualisation des risques au sein de la branche professionnelle

6.1. Organismes désignés

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.

Afin d'assurer cette mutualisation des risques, les parties ont décidé que :

- Micils, 38, rue François-Peissel, Caluire-et-Cuire (69), relevant du code de la mutualité ;
- Apicil-Prévoyance, 38, rue François-Peissel, Caluire-et-Cuire (69), relevant du code de la sécurité sociale,

seront désignés, pour une période de 3 ans, pour assurer et gérer, respectivement, les garanties frais médicaux, d'une part, et décès-invalidité permanente et totale, incapacité de travail, invalidité et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle, d'autre part.

Les entreprises relevant du présent accord sont tenues d'affilier aux organismes désignés ci-dessus la totalité de leurs salariés définis à l'article 3, sous réserve des exceptions prévues à l'article 6.2.

Ces affiliations ont un caractère obligatoire à compter de la date d'effet du présent accord de branche défini à l'article 16.

6.2. Mise en œuvre du régime conventionnel

6.2.1. 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 des organismes désignés dès la date d'effet de l'accord.

6.2.2. Les entreprises ayant souscrit antérieurement à la date d'effet du présent accord un régime de prévoyance et de frais médicaux peuvent maintenir leur adhésion auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté pour le régime concerné seulement.

Les garanties souscrites doivent être, garantie par garantie, plus favorables que celles instituées par le présent accord.

A défaut, elles devront :

- soit résilier leur contrat 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 2013.

6.2.3. 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, s’agissant du régime de prévoyance :

- prévoir une reprise des sinistres en cours dans les conditions similaires ou équivalents à celles prévues au titre de l’article 7 du présent accord ;
- conformément aux dispositions de l’article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et au regard des garanties prévues à l’article 5, 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.

6.2.4. 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 et de frais de santé 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 7

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.

7.1. 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’organiser, 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.

7.2. 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, en application des dispositions de l'article 7.5.

7.3. Entreprises dotées d'un contrat de prévoyance antérieurement à leur adhésion au présent accord

7.3.1. Principe

Si l'entreprise adhérente au régime professionnel a souscrit, avant la date de prise d'effet du présent accord, un 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.

7.3.2. 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 mutualisé, l'organisme assureur dont le contrat a été résilié devra transférer les provisions techniques constituées à l'organisme assureur désigné afin de reprendre la charge des sinistres en cours.

7.4. Modification de l'organisme assureur au niveau de la branche

Dans le cas où, au terme de la période de désignation définie à l'article 6.1, 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.

7.5. Financement des sinistres en cours

Le financement de la reprise des sinistres en cours est assuré par une 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. Il est précisé que ce financement sera pris en compte entreprise par 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 8

Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage

L'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par avenant n° 3 du 18 mai 2009, a institué un dispositif de « portabilité », permettant aux salariés, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, d'être temporairement maintenus dans les mêmes conditions dans le régime de prévoyance et de frais de santé.

Ce droit étant conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article 14 de L'ANI, aucune prestation ne pourra être versée à ce titre pour des périodes au titre desquelles Pôle emploi ne verse aucune allocation chômage exceptés les délais de carence.

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.

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.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'ancien salarié ou ses ayants droit devront notamment apporter la preuve d'une ouverture de droit à indemnisation de chômage à la date du sinistre et de la cessation de leur activité au sein de l'entreprise adhérente.

De plus, les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité de travail ne pourront conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçu au titre de la même période.

Article 9

Commission paritaire de suivi

9.1. 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 (au maximum deux représentants par organisation) et d'au moins un représentant d'employeur, est chargée du suivi du présent accord.

Cette commission sera assistée d'un consultant externe au sein du cabinet Busybi, mandaté pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2013. Celui-ci 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 trois fois par an 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. 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 30 juin de chaque année. Tout manquement à ces obligations pourra entraîner une non-consultation de l'organisme présentement désigné lors du renouvellement du choix du gestionnaire.

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 collège s'exprime à la majorité absolue des organismes le composant présents ou représentés.

Les coûts de fonctionnement de cette commission sociale paritaire régionale, notamment ses coûts logistiques et 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.

9.2. Evolution du régime

Les taux de cotisation pour le financement des présents régimes sont arrêtés pour la durée du présent accord, soit 3 ans.

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.

Ces modifications font l'objet d'un avenant au présent accord lorsqu'elles affectent l'une de ses clauses.

Article 10

Frais

Frais de gestion et de conseil

Les frais des régimes sont fixés à :

- 10 % pour les régimes de prévoyance ;
- 15 % pour les régimes complémentaires de frais de santé.

Article 11

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 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 selon les modalités figurant en annexe VI.

Article 12

Règlement de l'organisme gestionnaire

Le règlement de l'organisme gestionnaire désigné, en vigueur à la date de signature du présent accord et annexé à ce dernier (annexe VII), s'appliquera en l'état pendant toute la durée d'exécution dudit accord.

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 (annexe VIII) 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 leur mise en place.

CHAPITRE VI

CLAUSES GÉNÉRALES

Article 13

Information sur les garanties souscrites par l'intermédiaire des organismes désignés

Une notice d'information faisant référence à l'accord et à ses signataires sera adressée par les organismes assureurs 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 les organismes assureurs, d'une nouvelle notice d'information qui sera remise aux entreprises adhérentes pour diffusion obligatoire aux salariés concernés.

Article 14

Durée de la désignation des organismes assureurs

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le choix des organismes assureurs désignés 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 les désignations faites à l'article 6.1 en faveur d'Apicil-Prévoyance et de Micils sont effectuées pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2016.

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 des organismes assureurs. 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 15

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra à tout moment être révisé ou dénoncé par les parties signataires sous réserve d'un préavis de 2 mois dans les conditions fixées aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la notification de la dénonciation.

Sauf signature d'un texte de substitution, le présent accord continuera à produire ses effets pendant au maximum 1 an, à compter de la date d'expiration du préavis de dénonciation.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de l'organisme assureur désigné à l'article 5.1 du présent accord, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité par l'organisme faisant l'objet de la résiliation ou du non-renouvellement, et ce au niveau de prestation tel que défini au présent accord au jour de la résiliation ou du non-renouvellement.

Les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement ;

La revalorisation des prestations périodiques en cours (incapacité, invalidité, rente éducation, rente de conjoint) sera assurée par le nouvel assureur selon l'évolution de la valeur du point ARRCO avec effet au 1^{er} janvier de chaque année.

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 à compter du 1^{er} janvier 2013, et ce pour une durée de 3 ans.

Pour les non-signataires, le présent accord prendra effet au plus tard le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 18

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 3 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

MH Rhône-Alpes.

Syndicats de salariés :

CGT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FS CFDT.

ANNEXE I

PRÉVOYANCE DÉCÈS-INCAPACITÉ INVALIDITÉ

Régime conventionnel obligatoire

GARANTIES	REMBOURSEMENT en pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
Garanties décès	
Option 1 : capital décès	
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 + 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'à 26 ans :	
– jusqu'à 18 ans	10 %
– de 18 ans à 26 ans si poursuite d'études	12 %
Option 3 : rente de conjoint	
En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant :	
Rente temporaire jusqu'à liquidation de la pension de réversion	18 %
Capital supplémentaire en cas de décès accidentel (ou d'IAD accidentelle)	
Quelle que soit la situation de l'assuré, il est versé un capital égal à :	100 %
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	
Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint, non remarié, décède à son tour, il est versé aux enfants de l'assuré encore à charge un capital égal à celui de l'option 1 prévu par maladie (ex. : marié 2 enfants à charge)	210 %
Garantie invalidité absolue et définitive	
Capital anticipé	
En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré, versement anticipé du capital décès par maladie prévu par l'option 1 (ex. : marié sans enfant)	150 %

GARANTIES	REMBOURSEMENT en pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
Capital anticipé décès accidentel En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré, versement anticipé du capital décès par maladie prévue par l'option 1 et du capital décès accidentel (ex : marié avec deux enfants à charge)	210 % + 100 %
Garantie incapacité-invalidité	Y compris les prestations de la sécurité sociale TA + TB
Incapacité temporaire totale de travail – à l'issue de la période de maintien de salaire prévue par la convention collective nationale des industries de l'habillement ou au 31 ^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ne bénéficiant pas de ces dispositions conventionnelles	80 %
Invalidité 2 ^e et 3 ^e catégories	80 %
Invalidité 1 ^e catégorie	48 %
Accident du travail ou maladie professionnelle – rente totale, le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 66 % – rente partielle, le taux d'incapacité est compris entre 33 % et 66 %	80 % $(N - 33) / 33 * 80 \%$
N : taux d'incapacité permanente partielle retenu par la sécurité sociale. TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PMSS. TB : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS.	

ANNEXE II

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS MÉDICAUX

Régime de base conventionnel obligatoire

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime complémentaire (ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale)
Hospitalisation	
Frais de séjour hospitalier conventionné	100 % FR de la sécurité sociale
Frais de séjour hospitalier non conventionné	90 % FR de la sécurité sociale Maximum 400 € par jour
Forfait journalier hospitalier	100 % FR
Honoraires chirurgicaux, honoraires médicaux conventionnés y compris maternité	100 % RSS
Honoraires chirurgicaux, honoraires médicaux non conventionnés y compris maternité	90 % FR de la sécurité sociale Maximum 100 % RSS
Chambre particulière y compris maternité	1 % PMSS par jour
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 généralistes, spécialistes	30 % BR
Actes techniques médicaux	30 % BR
Radio, électroradiologie	30 % BR
Appareillage auditif	10 % PMSS par A/B
Appareillage (grand appareillage)	90 % FR de la sécurité sociale Maximum 400 % BR
Appareillage (petit appareillage)	90 % FR de la sécurité sociale Maximum 400 % BR
Optique	
Monture	3 % PMSS limité à 1 monture par A/B
Verres par paire	3 % PMSS par paire, maximum 2 verres par A/B Doublé en N3 si pas de consommation pendant 2 années (N1 + N2)
Lentilles tous types	4 % PMSS par A/B

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT du régime complémentaire (ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale)
Dentaire	
Soins dentaires (y compris inlay, onlay)	30 % BR
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	140 % BR L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2 000 € par A/B, est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	140 % BR reconstituée L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2 000 € par A/B, est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	50 % BR Maximum 6 semestres et 2 années de contention
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale (+ de 16 ans au début des soins)	50 % BR reconstituée Maximum 4 semestres et 1 année de contention pour l'orthodontie
Prestations élargies	
Ostéopathe (diplômé d'Etat)	Forfait 50 € par A/B, maximum 1 séance par A/B
Allocation maternité	10 % PMSS par enfant
Allocation obsèques (limité au reste à charge)	10 % PMSS par A/B dans la limite des frais réels
Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale (limité au reste à charge)	10 % PMSS par A/B Limité à une cure par A/B maximum 21 jours par cure paiement limité au reste à charge
<p>BR : base de remboursement de la sécurité sociale. SS : sécurité sociale. B : bénéficiaire. A : année. FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur. RSS : remboursement sécurité sociale. Le remboursement total (sécurité sociale + complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés. En cas de non-respect du parcours de soins coordonnés, les actes concernés font l'objet d'une minoration du remboursement complémentaire : – non prise en charge de la majoration du TM ; – non prise en charge du dépassement d'honoraires prévu par la convention médicale. 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 (voir notice d'information). 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. 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>	

ANNEXE III

PRÉVOYANCE DÉCÈS-INCAPACITÉ INVALIDITÉ

Régime conventionnel optionnel (incluant le régime conventionnel obligatoire)

GARANTIES	REMBOURSEMENT en pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
Garanties décès	
Option 1 : capital décès	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement sans enfant à charge	200 %
Marié ou pacsé sans enfant à charge	300 %
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement, avec un enfant à charge	300 %
Marié ou pacsé avec un enfant à charge	360 %
Majoration par enfant supplémentaire à charge	60 %
Option 2 : capital décès + rente éducation	
Capital décès :	
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement avec un enfant à charge	200 %
Marié ou pacsé avec un enfant à charge	210 %
Majoration par enfant supplémentaire à charge	10 %
Rente annuelle d'éducation par enfant à charge jusqu'à 26 ans :	
– jusqu'à 18 ans	20 %
– de 18 ans à 26 ans si poursuite d'études	24 %
Option 3 : rente de conjoint	
En cas de décès de l'assuré, paiement au conjoint survivant :	
Rente temporaire jusqu'à liquidation de la pension de réversion	36 %
Capital supplémentaire en cas de décès accidentel (ou d'IAD accidentelle)	
Quelle que soit la situation de l'assuré, il est versé un capital égal à :	100 %
Décès simultané ou postérieur du conjoint (double effet)	
Si simultanément ou après le décès de l'assuré, son conjoint, non remarié, décède à son tour, il est versé aux enfants de l'assuré encore à charge un capital égal à celui de l'option 1 prévu par maladie (ex. : marié 2 enfants à charge)	420 %
Garantie invalidité absolue et définitive	
Capital anticipé	
En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré, versement anticipé du capital décès par maladie prévu par l'option 1 (ex. : marié sans enfant.)	300 %

GARANTIES	REMBOURSEMENT en pourcentage du salaire annuel brut TA + TB
Capital anticipé décès accidentel En cas d'invalidité absolue et définitive de l'assuré, versement anticipé du capital décès par maladie prévue par l'option 1 et du capital décès accidentel (ex. : marié avec 2 enfants à charge)	420 % + 100 %
Garantie incapacité-invalidité	Y compris les prestations de la sécurité sociale TA + TB
Incapacité temporaire totale de travail – à l'issue de la période de maintien de salaire prévue par la convention collective nationale des industries de l'habillement ou au 31 ^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ne bénéficiant pas de ces dispositions conventionnelles	80 %
Invalidité 2 ^e et 3 ^e catégories	80 %
Invalidité 1 ^{re} catégorie	48 %
Accident du travail ou maladie professionnelle – rente totale, le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 66 %	80 %
– rente partielle, le taux d'incapacité est compris entre 33 % et 66 %	$(N - 33) / 33 * 80 \%$
N : taux d'incapacité permanente partielle retenu par la sécurité sociale. TA : fraction de salaire inférieure ou égale au PMSS. TB : fraction de salaire comprise entre 1 fois et 4 fois le PMSS.	

ANNEXE IV

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS MÉDICAUX

Régime conventionnel optionnel

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE (ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale)	
	Option 1	Option 2
Hospitalisation		
Frais de séjour hospitalier conventionnés	–	–
Frais de séjour hospitalier non conventionnés	–	Maximum 200 € par jour
Forfait journalier hospitalier	–	–
Honoraires chirurgicaux, honoraires médicaux conventionnés y compris maternité	60 % BR (si RSS = 100 % BR) 80 % BR (si RSS = 80 % BR)	100 % BR (si RSS = 100 % BR) 120 % BR (si RSS = 80 % BR)
Honoraires chirurgicaux, honoraires médicaux non conventionnés y compris maternité	–	–
Chambre particulière y compris maternité	–	1 % PMSS par jour
Frais médicaux courants		
Frais de transport	–	–
Pharmacie	–	–
Analyses médicales	–	–
Auxiliaires médicaux	–	–
Consultations et visites généralistes, spécialistes	40 % BR	70 % BR
Actes techniques médicaux	–	–
Radio, électroradiologie	–	–
Appareillage auditif	–	5 % PMSS
Appareillage (grand appareillage)	maximum 100 % BR	maximum 100 % BR
Appareillage (petit appareillage)	maximum 100 % BR	maximum 100 % BR
Optique		
Monture	–	–
Verres par paire	2 % PMSS par paire Maximum 2 verres par A/B Doublé en N3 si pas de consommation pendant 2 années (N1 + N2)	2 % PMSS par paire Maximum 2 verres par A/B Doublé en N3 si pas de consommation pendant 2 années (N1 + N2)
Lentilles tous types	1 % PMSS par A/B	1 % PMSS par A/B

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE (ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale)	
	Option 1	Option 2
Dentaire		
Soins dentaires (y compris inlay, onlay)	–	–
Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale	60 % BR L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2 000 € par A/B est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable	140 % BR L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2 000 € par A/B est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable
Prothèses dentaires non prises en charge par la sécurité sociale	60 % BR reconstituée L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2 000 € par A/B est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable	140 % BR reconstituée L'acceptation du remboursement des prestations conduisant au dépassement du seuil de 2 000 € par A/B est soumise à la présentation d'un devis pour étude et validation préalable
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	50 % BR Maximum 6 semestres et 2 années de contention	50 % BR Maximum 6 semestres et 2 années de contention
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale (+ de 16 ans au début des soins)	50 % BR reconstituée Maximum 4 semestres et 1 année de contention pour l'orthodontie	50 % BR reconstituée Maximum 4 semestres et 1 année de contention pour l'orthodontie
Prestations élargies		
Dentaire :		
Implantologie (prise en charge exclusive de l'implant)	–	5 % PMSS par implant (maximum 2 implants par A/B)
Parodontologie	–	Forfait 150 € par A/B
Autres actes :		
Ostéopathe (diplômé d'Etat)	100 € par A/B (5 séances par A/B)	100 € par A/B (5 séances par A/B)
Vaccins prescrits non pris en charge par la sécurité sociale : anti-grippe	6 % PMSS par A/B	6 % PMSS par A/B
Allocation maternité	–	–
Allocation obsèques (limité au reste à charge)	–	–
Cure thermale prise en charge par la sécurité sociale (limité au reste à charge)	–	–
BR : base de remboursement sécurité sociale. SS : sécurité sociale. B : bénéficiaire. A : année. FR : frais réels. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur. RSS : remboursement sécurité sociale. Le remboursement total (sécurité sociale + complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.		

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT DU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE (ces prestations s'ajoutent à celles servies par la sécurité sociale)	
	Option 1	Option 2
<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 TM ; – 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 (voir notice d'information).</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>		

ANNEXE V

CHAMP D'APPLICATION

Champ d'application territorial : région Rhône-Alpes.

Champ d'application professionnel : la présente convention s'applique aux activités référencées sous les codes NAF suivants :

NAF	ACTIVITÉ
181Z	Fabrication de vêtements en cuir
182A	Fabrication de vêtements de travail
182D	Fabrication de vêtements de dessus pour hommes et garçonnets N'est pas visée dans cette classe la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie
182E	Fabrication de vêtements de dessus pour femmes et fillettes N'est pas visée dans cette classe la fabrication de vêtements de dessus en bonneterie
182G	Fabrication de vêtements de dessous Cette classe comprend notamment : – la fabrication d'articles de chemiserie et de lingerie – la fabrication de soutiens-gorge, gaines et corsets N'est pas visée dans cette classe la fabrication de sous-vêtements en bonneterie
182J	Fabrication d'autres vêtements et accessoires Sont visées dans cette classe : – la fabrication de casquettes, chapeaux piqués et coiffures d'uniforme – la fabrication de cravates et pochettes, d'écharpes et de foulards Ne sont pas visées dans cette classe : – la fabrication d'autres vêtements (y compris la layette) en bonneterie et d'articles divers en bonneterie – la fabrication des jarretelles, supports-chaussettes, accessoires de passementerie et filets pour cheveux – la fabrication de bretelles et de ceintures
252G	Fabrication d'articles divers en matières plastiques Est visée dans cette classe la fabrication de vêtements en matières plastiques et de casques d'uniforme
366E	Autres activités manufacturières NCA Est visée dans cette classe la fabrication de parapluies, d'ombrelles et de parasols

Il est rappelé que l'activité « industrie de l'habillement » recouvre non seulement les entreprises assurant la fabrication des articles énumérés et référencés ci-dessus, mais également la création, la conception desdits articles ainsi que leur commercialisation.

Sont visés :

- les salariés divers occupés dans l'industrie de l'habillement ;
- les salariés n'appartenant pas directement aux industries de la confection mais employés constamment par elles à l'entretien, tels que mécaniciens, électriciens, menuisiers, etc., les ouvriers des services de livraison et de transport.

Cependant, la classification professionnelle de ces ouvriers devra leur assurer pour des postes occupés dans des conditions équivalentes, une rémunération qui ne pourra être inférieure à celle résultant des dispositions concernant les professions d'origine, rémunération comprenant les accessoires de salaires inhérents aux conditions spécifiques de leur travail.

NAF 2008

Selon correspondance établie sous toutes réserves par nos soins, ces activités relèvent des codes NAF 2008 suivants :

1399Z ;
1411Z, 1412Z, 1413Z, 1414Z, 1419Z ;
1512Z ;
2219Z ;
2599B ;
3299Z.

Brochure n° 3191

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

AVENANT N° 10 DU 14 MAI 2012
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1350201M
IDCC : 1588

Entre :

La FNSCHLM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

Le SNUHAB CFE-CGC ;

La FSPSS FO ;

Le SNPHLM,

D'autre part,

il a été convenu le présent avenant portant révision de la classification des emplois du personnel (hors personnel d'entretien et de gardiennage) des sociétés coopératives de HLM.

PRÉAMBULE

I. – Pourquoi une nouvelle classification ?

La classification des emplois des personnels des sociétés coopératives de HLM annexée à la convention collective nationale du personnel des coopérative de HLM du 15 mai 1990, révisée en mars 2003 et avril 2010, reposait sur une liste non actualisée d'appellations d'emplois, regroupés au sein de quatre annexes :

- annexe I pour le personnel d'exécution ;
- annexe II pour les vendeurs et les agents de maîtrise ;
- annexe III pour l'encadrement et la direction ;
- annexe IV pour le personnel d'entretien et de gardiennage.

Cette ancienne classification, fondée sur le repérage et le classement de métiers les uns par rapport aux autres, présentait une obsolescence dans les intitulés et les réalités mêmes des métiers présentés et une forte rigidité.

Il fallait donc repenser le système de classification pour le rendre plus adaptable, plus souple et plus proche de la réalité des coopératives de HLM. C'est dans cet état d'esprit que la commission paritaire a travaillé à réformer le système, travail qui a abouti au présent avenant.

Le nouveau système de classification qui vient se substituer au précédent cherche à répondre à plusieurs objectifs :

- donner un langage commun directement compréhensible aux coopératives de HLM ;
- permettre une application souple de la classification en fonction des organisations et des situations réelles ;
- accompagner la diversification des activités des coopératives de HLM ;
- permettre une plus grande équité dans le classement par un système d'évaluation des emplois à travers des critères communs à tous les emplois ;
- permettre davantage de mobilité interne ou externe ;
- entrer dans une logique d'évaluation permettant d'utiliser la classification comme outil de GRH dans les structures.

Cet avenant ne concerne pas la classification des emplois du personnel d'entretien et de gardiennage. En conséquence, l'annexe IV de la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives de HLM sur le personnel d'entretien et de gardiennage demeure en vigueur.

II. – Grille de classification

La nouvelle grille de classification est conçue pour les emplois des personnels d'exécution, des vendeurs, des agents de maîtrise et des cadres. Elle remplace les annexes I, II et III de l'ancienne grille de classification. L'annexe IV fera l'objet de nouvelles négociations au cours de l'année 2012.

Les dirigeants, mandataires sociaux n'étant pas salariés, ne sont pas classés au sein de la grille de classification.

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

La nouvelle grille de classification comprend dix niveaux hiérarchisés en fonction de degrés croissants d'exigence de technicité, de relationnel, d'autonomie et de responsabilité professionnelle.

La technicité permet de mesurer pour chaque emploi le niveau requis de savoir et de savoir-faire de nature technique. Le relationnel a vocation à mesurer le degré de difficulté rencontrée dans l'exercice des relations professionnelles nécessitées par l'emploi. L'autonomie définit quant à elle la latitude pour décider et agir caractérisant l'emploi. La responsabilité professionnelle mesure l'impact de l'emploi sur l'organisation interne de l'entreprise.

Chaque critère (technicité, relationnel, autonomie, responsabilité professionnelle) est décliné en huit niveaux du moins qualifié au plus qualifié.

Enfin, des points supplémentaires pour polyvalence des missions a été créé afin de valoriser les emplois prenant en charge des activités complémentaires à celles de leur métier. La polyvalence des missions correspond à l'exercice d'activité(s) dans un ou plusieurs services de la coopérative, activités qui pourraient relever d'emplois différents si l'organisation de la coopérative le permettait. La notion de polyvalence ne recouvre pas les tâches exécutées lors de surcharges de travail imprévues causées par l'absence d'un salarié par exemple.

La polyvalence doit être décrite dans la fiche emploi.

Ces points supplémentaires vont de 1 à 3, du moins polyvalent au plus polyvalent.

a) Technicité

1	L'emploi correspond à des activités simples, à l'application de procédures habituelles, à l'utilisation d'outils courants.
2	L'emploi correspond à des activités simples, à l'application de procédures habituelles ou à l'utilisation d'outils courants nécessitant une expérience antérieure.
3	L'emploi correspond à l'application d'une technique professionnelle particulière.
4	L'emploi se caractérise par la maîtrise d'une technique professionnelle particulière permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés ou issus de premiers diagnostics.
5	L'emploi se caractérise par des actes professionnels incluant des études techniques ou sociales ou financières et des propositions d'amélioration des modalités de gestion ou de réalisation ou de commercialisation.
6	L'emploi se caractérise par la réalisation de missions générales ou d'expertise et par l'optimisation ou l'amélioration des procédures ou des systèmes existants.
7	L'emploi se caractérise par la réalisation d'études prévisionnelles et par l'élaboration des préconisations d'évolutions en termes de fonctionnement ou de développement.
8	L'emploi se caractérise par le recours à des fondements théoriques pour définir des normes ou des méthodologies d'action propres à assurer la pérennité de la structure.

NB. – La possession d'un diplôme ne saurait préjuger du degré de technicité de l'emploi.

b) Relationnel

Quatre sous-critères précisent l'exigence relationnelle : les échanges, la communication, la négociation, l'animation ou l'encadrement. La détermination du niveau se fait au regard des éléments qui correspondent le mieux globalement au requis de l'emploi : dès lors que l'emploi répond au moins à l'un des sous-critères du degré, il peut être coté dans ce degré.

1	Echanges : Echanges d'informations élémentaires et convivialité.
2	Echanges : Echanges nécessaires pour la réalisation des tâches.
3	Echanges : Echanges nécessitant une prise en compte de la compréhension de l'interlocuteur : explications, démonstrations, etc. ou Communication : L'emploi nécessite une adaptation de la communication à la diversité des interlocuteurs et à la variété des messages. ou Négociation : L'emploi correspond à des négociations internes et externes avec un seul type d'interlocuteurs.
4	Communication : L'emploi nécessite de pouvoir influencer le point de vue, les idées, le comportement d'autrui. ou Négociation : L'emploi correspond à des négociations internes ou externes avec plusieurs types d'interlocuteurs variés. ou Animation et encadrement : L'emploi correspond aux situations de supervision technique de personnels.
5	Communication : L'emploi nécessite la connaissance et la pratique de techniques de communication pour faire face à des enjeux importants. ou Négociation : L'emploi correspond à des négociations internes ou externes avec incidences budgétaires significatives. ou Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'animation d'une équipe de personnels de façon durable.

6	<p>Communication : L'emploi nécessite d'assumer des fonctions de représentation par délégation.</p> <p>ou Négociation : L'emploi nécessite de pouvoir engager l'entreprise sur des aspects financiers ou budgétaires d'une partie significative de l'entreprise.</p> <p>ou Animation et encadrement : L'emploi correspond aux situations d'encadrement hiérarchique.</p>
7	<p>Communication : L'emploi nécessite d'assumer entièrement la fonction de représentation dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs.</p> <p>ou Négociation : L'emploi nécessite de mener des négociations stratégiques.</p> <p>ou Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'encadrement de cadres supérieurs ou d'experts.</p>
8	<p>Animation ou encadrement : L'emploi correspond aux situations d'encadrement de cadres dirigeants.</p>

NB. – Le sous-critère « Animation ou encadrement » reconnaît tout ce qui a trait au management de personnes, de la supervision technique à la relation hiérarchique. Les termes utilisés ne préjugent pas du statut. Le fait de ne pas être en situation d'encadrement n'interdit pas l'attribution d'un niveau entre 4 et 7.

c) Autonomie

Trois sous-critères précisent l'autonomie : la nature des instructions reçues, l'initiative de réalisation, la nature des contrôles. La détermination du niveau se fait au regard des éléments qui correspondent le mieux globalement au requis de l'emploi : dès lors que l'emploi répond au moins à l'un des sous-critères du degré, il peut être coté dans ce degré.

1	<p>Nature des instructions reçues : Toutes les activités sont définies oralement ou font l'objet d'instructions écrites détaillées.</p> <p>ou Initiative de réalisation : Appliquer en l'état un nombre limité de solutions standardisées.</p> <p>ou Nature des contrôles : L'activité est contrôlée par un responsable proche.</p>
2	<p>Nature des instructions reçues : Les activités sont analogues pour l'essentiel au niveau précédent mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conduisant à des solutions expressément décrites.</p> <p>ou Initiative de réalisation : Rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les solutions standardisées à appliquer en l'état.</p> <p>ou Nature des contrôles : L'activité est la plupart du temps rapidement contrôlable, notamment à la demande de l'intéressé.</p>
3	<p>Nature des instructions reçues : Les activités ne sont pas distribuées au fur et à mesure mais sont à mener en fonction des événements aléatoires ou à insérer dans des programmes.</p> <p>ou Initiative de réalisation : Adapter les solutions connues aux problèmes rencontrés.</p> <p>ou Nature des contrôles : L'activité est contrôlable de façon non systématique par un responsable.</p>
	<p>Nature des instructions reçues : Les objectifs à atteindre dans le respect des règles de gestion sont clairement définis par le niveau supérieur.</p>

4	<p>ou Initiative de réalisation : Adapter des solutions connues à des problèmes nouveaux.</p> <p>ou Nature des contrôles : L'activité est contrôlée de façon non systématique et <i>a posteriori</i>. L'assistance est possible mais doit être sollicitée.</p>
5	<p>Nature des instructions reçues : L'emploi participe à la définition des objectifs opérationnels et des moyens dans son domaine d'activité.</p> <p>ou Initiative de réalisation : L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements rencontrés au quotidien.</p> <p>ou Nature des contrôles : Le contrôle passe par des évaluations régulières et porte sur les réalisations ou les écarts entre objectifs opérationnels et réalisations.</p>
6	<p>Nature des instructions reçues : L'emploi définit les objectifs opérationnels dans son secteur d'activité et propose les moyens nécessaires.</p> <p>ou Initiative de réalisation : L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements majeurs.</p> <p>ou Nature des contrôles : Le contrôle porte sur les réalisations de l'année écoulée ou les écarts entre objectifs et réalisations.</p>
7	<p>Nature des instructions reçues : L'emploi participe à la définition des objectifs stratégiques, de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise.</p> <p>ou Initiative de réalisation : L'emploi nécessite la capacité d'arbitrer entre différentes options pertinentes ou de définir de nouveaux moyens d'action généraux.</p> <p>ou Nature des contrôles : Les bilans d'action annuels ou pluriannuels permettent de contrôler à moyen ou long terme les missions conduites.</p>
8	<p>Nature des instructions reçues : L'emploi définit les objectifs stratégiques, l'organisation et les moyens généraux de l'entreprise.</p> <p>ou Initiative de réalisation : L'emploi nécessite une capacité d'innovation propre à assurer la pérennité et le développement de la structure.</p> <p>ou Nature des contrôles : Les contrôles s'exercent par l'instance dirigeante ou les partenaires externes.</p>

d) Responsabilité professionnelle

1	Est garant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées en application des procédures internes définies par sa hiérarchie.
2	Est garant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées. Ces tâches ont un impact limité sur un ou plusieurs emplois en lien avec la fonction ou sur la qualité du service apporté au client.
3	Est garant de la réalisation des tâches qui lui sont confiées. Ces tâches peuvent avoir des conséquences directes sur un ou plusieurs emplois en lien avec la fonction ou sur la qualité du service apporté au client.
4	Contribue aux objectifs du service auquel il appartient et à la qualité du service rendu au client.
5	Est responsable des résultats de son équipe ou contribue significativement aux résultats d'un service et à la qualité du service rendu au client.
6	A la responsabilité d'un ou plusieurs services, garantit le respect des procédures internes définies par la hiérarchie ou contribue à la performance globale de la structure par ses décisions.
7	A la responsabilité globale de plusieurs services et contribue significativement à la performance globale de la structure par ses décisions. Participe à la définition du fonctionnement global de la structure.
8	A la responsabilité de l'ensemble de la structure. Propose la stratégie de l'entreprise au conseil d'administration et définit les procédures internes et le mode de fonctionnement.

e) S'il y a polyvalence de missions

1	L'emploi nécessite de pouvoir intervenir sur une même activité dans plusieurs secteurs.
2	L'emploi nécessite de pouvoir intervenir sur plusieurs activités dans un même secteur.
3	L'emploi nécessite de pouvoir intervenir sur plusieurs activités dans plusieurs secteurs.

III. – Barème des rémunérations minimales

Pour tenir compte de la diversité des organisations au sein des coopératives de HLM, chaque coopérative de HLM doit définir à quel niveau de classification correspondent les différents statuts d'employé, d'agent de maîtrise et de cadre.

Barème mensuel

(En euros.)

NIVEAU	POINT	COEF.	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2012	COEF.	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2013	COEF.	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2014
A1	4	Smic	1 398,37				
A2	5 à 8	335	1 544,50				
A3	9 à 11	365	1 649,50				
A4	12 à 14	415	1 824,50				
A5	15 à 17	465	1 999,50				
A6	18 à 20	500	2 122,00	520	2 192,00	532	2 234,00
A7	21 à 23	550	2 297,00	580	2 402,00	590	2 437,00
A8	24 à 27	600	2 472,00	620	2 542,00	646	2 633,00
A9	28 à 30	670	2 717,00	690	2 787,00	690	2 787,00
A10	31 à 32	745	2 979,50	765	3 049,50	765	3 049,50

IV. – Conditions d'application dans les entreprises

Dans les coopératives ayant des représentants du personnel et/ou des délégués syndicaux, l'employeur créera avec eux une commission de mise en œuvre de cette nouvelle classification.

Dans les coopératives sans représentant du personnel et/ou de délégué syndical, cette commission sera constituée de l'employeur et d'au moins un représentant des salariés assisté par un salarié concerné par la fiche emploi.

L'employeur devra informer les salariés par écrit de leur nouveau classement au moins 1 mois avant l'entrée en vigueur de celui-ci.

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, le salarié peut demander à l'employeur un examen de sa situation par la commission de mise en œuvre. Dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître sa décision argumentée au salarié.

En cas de difficulté persistante, non résolue par les moyens et les formes arrêtées au niveau de l'entreprise, la commission nationale paritaire pourra être saisie du litige par l'intermédiaire de l'un de ses membres titulaires.

La fédération nationale des sociétés coopératives de HLM accompagnera par tous les moyens qu'elle jugera utiles, les coopératives dans la mise en œuvre de cette nouvelle classification.

Le positionnement des emplois dans la nouvelle grille de classification relève du pouvoir de direction de l'employeur et devra être réalisé dans un délai de 3 ans après la signature du présent accord.

V. – 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.

VI. – 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 la page précédente, 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.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA 2012-2013
DES JOURNALISTES DE LA PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE

NOR : ASET1350212M
IDCC : 1480

Suite à l'accord conclu le 1^{er} juin 2012, et après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels, le 9 novembre, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} décembre 2012, les minima garantis prévus par la convention collective du 27 octobre 1987 sont revalorisés de 0,2 %.

A compter du 1^{er} janvier 2013, les minima seront à nouveau revalorisés de 0,2 %. Si l'indice des prix tous ménages hors tabac publiés par l'INSEE au titre de l'année 2012 est d'un niveau inférieur ou égal à 1,8 %, cette seconde revalorisation sera considérée comme une avance garantie sur la revalorisation qui pourrait résulter des négociations qui seront menées pour les minima 2013.

Pour ce qui concerne la pige, n'ayant pas réussi à trouver un accord sur la détermination d'un barème, les parties conviennent de poursuivre les discussions sur ce point en 2013.

Fait à Paris, le 19 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNPS.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFDT USJ ;

SNJ.

ANNEXE

Barème des minima garantis mensuels des journalistes de la presse d'information spécialisée au 1^{er} décembre 2012

(art. 22 de la convention collective des journalistes)

Base temps plein : 151,67 heures.

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM conventionnel
Directeur des rédactions	185	2 519
Rédacteur en chef	185	2 519
Rédacteur en chef adjoint	160	2 193
Chef de service rédactionnel	140	1 927
Secrétaire général de la rédaction	140	1 927
Premier secrétaire de rédaction	133	1 841
Premier rédacteur graphiste	133	1 841
Chef de rubrique	133	1 841
Secrétaire de rédaction unique	133	1 841
Reporter-photographe	110	1 540
Reporter-dessinateur	110	1 540
Reporter	110	1 540
Secrétaire de rédaction	110	1 540
Rédacteur-rewriter	110	1 540
Rédacteur réviseur	110	1 540
Rédacteur graphiste	110	1 540
Rédacteur unique	105	1 493
Rédacteur spécialisé	105	1 493
Rédacteur	100	1 477
Stagiaire 2 ^e année	95	1 468
Stagiaire 1 ^{re} année	90	1 438
Prime d'appareil photographique (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 €. Elle n'est due que si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur.		

**Barème des minima garantis mensuels des journalistes de la presse d'information spécialisée
au 1^{er} janvier 2013**

(art. 22 de la convention collective des journalistes)

Base temps plein : 151,67 heures.

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRE MINIMUM conventionnel
Directeur des rédactions	185	2 524
Rédacteur en chef	185	2 524
Rédacteur en chef adjoint	160	2 198
Chef de service rédactionnel	140	1 931
Secrétaire général de la rédaction	140	1 931
Premier secrétaire de rédaction	133	1 844
Premier rédacteur graphiste	133	1 844
Chef de rubrique	133	1 844
Secrétaire de rédaction unique	133	1 844
Reporter-photographe	110	1 543
Reporter-dessinateur	110	1 543
Reporter	110	1 543
Secrétaire de rédaction	110	1 543
Rédacteur-rewriter	110	1 543
Rédacteur réviseur	110	1 543
Rédacteur graphiste	110	1 543
Rédacteur unique	105	1 496
Rédacteur spécialisé	105	1 496
Rédacteur	100	1 480
Stagiaire 2 ^e année	95	1 471
Stagiaire 1 ^{re} année	90	1 441
Prime d'appareil photographique (protocole d'accord du 4 juillet 1979) : 52 €. Elle n'est due que si le journaliste utilise son appareil personnel à la demande de l'employeur.		

Convention collective départementale

IDCC : 1960. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

(Lot-et-Garonne)

(12 janvier 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)

(Etendue par arrêté du 7 mai 1997,

Journal officiel du 17 mai 1997)

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2012

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES

POUR L'ANNÉE 2012

NOR : ASET1350217M

IDCC : 1960

Entre :

L'UIMM Lot-et-Garonne,

D'une part, et

L'UD CFTC Lot-et-Garonne ;

L'UD FO Lot-et-Garonne ;

Le SDM CFDT Lot-et-Garonne ;

Le SMAQ 47 CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 19 janvier 1991, il est instauré, sur une base annuelle, un barème de rémunérations effectives garanties.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant désormais exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* :

- pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année ;
- pour les salariés faisant l'objet d'un changement de classification en cours d'année.

Les périodes pour lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération (maladie, absences quelconques...) ne sont pas prises en compte. La REG subit alors un abattement au prorata de ces périodes.

Les signataires rappellent que l'entreprise est soumise aux dispositions de l'accord du 15 mars 2001 relatif à l'insertion professionnelle.

Article 3

Pour l'application de ces garanties territoriales effectives, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- primes d'ancienneté ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, majorations pour travail de nuit, découlant des dispositions de la convention collective applicable ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- complément de rémunération versé, le cas échéant, en application de l'article 4, 1^{er} alinéa, du présent accord.

Article 4

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi et telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération.

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

Article 5

Le texte du présent accord sera déposé en un nombre suffisant d'exemplaires, conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006), à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Agen, le 22 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations effectives annuelles garanties pour l'année 2012

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective garantie
I	1	140	16 945
	2	145	16 955
	3	155	16 965
II	1	170	17 000
	2	180	17 045
	3	190	17 200
III	1	215	17 400
	2	225	17 450
	3	240	18 300
IV	1	255	19 500
	2	270	19 750
	3	285	20 580
V	1	305	21 900
	2	335	23 900
	3	365	26 650
	3	395	29 350

Convention collective départementale
IDCC : 1960. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Lot-et-Garonne)
(12 janvier 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)
(Etendue par arrêté du 7 mai 1997,
Journal officiel du 17 mai 1997)

ACCORD DU 22 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350218M
IDCC : 1960

Entre :

L'UIMM Lot-et-Garonne,

D'une part, et

L'UD CFTC Lot-et-Garonne ;

L'UD FO Lot-et-Garonne ;

Le SDM CFDT Lot-et-Garonne ;

Le SMAQ 47 CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord, qui se réfère à la convention collective de Lot-et-Garonne du 12 janvier 1996 (clauses particulières concernant les mensuels) et à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet au 1^{er} janvier 2013.

Article 2

Les nouveaux barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les salaires réels.

Article 3

La valeur du point est fixée à 5 € à compter du 1^{er} janvier 2013.

Un barème majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixé à l'article 3 du présent accord, et ce pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour la comparaison des appointements réels avec les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, il ne sera pas tenu compte :

- des majorations résultant des heures supplémentaires ;
- des primes ayant le caractère de remboursement de frais, tels que frais de mission ou de représentation ;
- des primes ou indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou pénibles ;
- des primes d'ancienneté ;
- des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques calculées à partir du présent accord comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 6

La prime d'ancienneté, dont bénéficient les salariés mensuels ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 7

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera de la compétence d'une commission mixte composée :

- pour la moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lot-et-Garonne ;
- pour la moitié par les organisations intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisations,

dont le rôle sera d'examiner les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 8

Le texte du présent accord sera déposé en un nombre suffisant d'exemplaires conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Agen, le 22 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1604. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Rouen et Dieppe)
(29 mai 1991)**

(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)
(Etendue par arrêté du 25 octobre 1991,
Journal officiel du 30 octobre 1991)

ACCORD DU 11 JANVIER 2013

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES
ET AUX INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT**

NOR : ASET1350206M
IDCC : 1604

Entre :

L'UIMM Rouen-Dieppe,

D'une part, et

La CFTC métallurgie ;

La CFDT métaux de Normandie ;

L'USM CGT-FO ;

La CFE-CGC métallurgie de Haute-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

« ANNEXE II

Appointements minimaux garantis

1. Principes

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1 820 heures correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour qu'en fonction des modalités de rémunération propres à chaque entreprise, le complément de salaire à verser, le cas échéant, lors de la vérification de fin d'année ne soit pas supérieur à 2 % de la REAG applicable. L'entreprise devra intégrer pour l'année suivante et selon ses modalités de rémunération, les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année.

2. Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties à partir de l'année 2013 sont réglées par les barèmes ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes :

Barème des REAG pour 2013

(En euros.)

COEFFICIENT	REAG
140	17 457
145	17 502
155	17 546
170	17 651
180	18 004
190	18 583
215	19 738
225	20 474
240	21 778
255	22 546
270	23 716
285	25 026
305	26 489
335	29 018
365	31 557
395	34 112

3. Modalités d'application des REAG

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

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1^{er} juillet 1991 ;
- des majorations d'incommodité définies aux articles 25 et 27 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1^{er} juillet 1991 ;
- des indemnités pour travaux spéciaux définies à l'article 29 dudit avenant ;
- des sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunérations correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison et les valeurs du barème seront calculées *pro rata temporis*. »

Article 2

Prime et ancienneté

1. Principe

Les dispositions du 2° « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 2. Rémunération minimale hiérarchique

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques feront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1^{er} janvier 2013, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,33 €, base 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

3. Valeur de la prime d'ancienneté

En application des dispositions du 2° ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés. »

Article 3

Indemnité de panier

Le premier alinéa de l'annexe IV à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier prévue par l'article 28 de l'avenant "Mensuels" est fixée à 8,14 € à compter du 1^{er} janvier 2013. »

Article 4

Indemnité de transport

Le premier alinéa de l'annexe V à la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport prévue par l'article 30 de l'avenant "Mensuels" ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à 3 kilomètres. A dater du 1^{er} janvier 2013, son montant est de 26,11 € par mois. Il est porté à 35,23 € par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à

5 kilomètres, à 45,19 € par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 10 kilomètres, à 59,60 € par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 20 kilomètres. »

Article 5

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 11 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème ancienneté au 1^{er} janvier 2013

Base mensuelle : 151,67 heures (35 heures de travail effectif hebdomadaires).

Valeur du point : 5,33 €.

Ouvriers (y compris la majoration de 5 %)

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETÉ												
	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
140	23,51	31,34	39,18	47,01	54,85	62,68	70,52	78,35	86,19	94,02	101,86	109,69	117,53
145	24,34	32,46	40,57	48,69	56,80	64,92	73,03	81,15	89,26	97,38	105,49	113,61	121,72
155	26,02	34,70	43,37	52,05	60,72	69,40	78,07	86,75	95,42	104,09	112,77	121,44	130,12
170	28,54	38,06	47,57	57,08	66,60	76,11	85,63	95,14	104,65	114,17	123,68	133,20	142,71
190	31,90	42,53	53,17	63,80	74,43	85,07	95,70	106,33	116,97	127,60	138,23	148,87	159,50
215	36,10	48,13	60,16	72,19	84,23	96,26	108,29	120,32	132,36	144,39	156,42	168,45	180,49
240	40,29	53,73	67,16	80,59	94,02	107,45	120,88	134,32	147,75	161,18	174,61	188,04	201,47
255	42,81	57,08	71,36	85,63	99,90	114,17	128,44	142,71	156,98	171,25	185,52	199,80	214,07
270	45,33	60,44	75,55	90,66	105,77	120,88	135,99	151,11	166,22	181,33	196,44	211,55	226,66
285	47,85	63,80	79,75	95,70	111,65	127,60	143,55	159,50	175,45	191,40	207,35	223,30	239,25

Agents de maîtrise d'atelier seulement (y compris la majoration de 7 %)

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETÉ													
	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
215	36,78	49,05	61,31	73,57	85,83	98,09	110,35	122,62	134,88	147,14	159,40	171,66	183,92	
240	41,06	54,75	68,44	82,12	95,81	109,50	123,19	136,87	150,56	164,25	177,94	191,62	205,31	
255	43,63	58,17	72,71	87,26	101,80	116,34	130,89	145,43	159,97	174,51	189,06	203,60	218,14	
285	48,76	65,02	81,27	97,52	113,78	130,03	146,28	162,54	178,79	195,05	211,30	227,55	243,81	
305	52,18	69,58	86,97	104,37	121,76	139,16	156,55	173,94	191,34	208,73	226,13	243,52	260,92	
335	57,32	76,42	95,53	114,63	133,74	152,84	171,95	191,05	210,16	229,26	248,37	267,48	286,58	
365	62,45	83,27	104,08	124,90	145,71	166,53	187,35	208,16	228,98	249,80	270,61	291,43	312,24	
395	67,58	90,11	112,64	135,16	157,69	180,22	202,75	225,27	247,80	270,33	292,85	315,38	337,91	

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (maîtrise d'atelier exclue)

(En euros.)

COEF.	ANCIENNETÉ													
	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
140	22,39	29,85	37,31	44,77	52,23	59,70	67,16	74,62	82,08	89,54	97,01	104,47	111,93	
145	23,19	30,91	38,64	46,37	54,10	61,83	69,56	77,29	85,01	92,74	100,47	108,20	115,93	
155	24,78	33,05	41,31	49,57	57,83	66,09	74,35	82,62	90,88	99,14	107,40	115,66	123,92	
170	27,18	36,24	45,31	54,37	63,43	72,49	81,55	90,61	99,67	108,73	117,79	126,85	135,92	
180	28,78	38,38	47,97	57,56	67,16	76,75	86,35	95,94	105,53	115,13	124,72	134,32	143,91	
190	30,38	40,51	50,64	60,76	70,89	81,02	91,14	101,27	111,40	121,52	131,65	141,78	151,91	

COEF.	ANCIENNETÉ													
	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	
215	34,38	45,84	57,30	68,76	80,22	91,68	103,14	114,60	126,05	137,51	148,97	160,43	171,89	
225	35,98	47,97	59,96	71,96	83,95	95,94	107,93	119,93	131,92	143,91	155,90	167,90	179,89	
240	38,38	51,17	63,96	76,75	89,54	102,34	115,13	127,92	140,71	153,50	166,30	179,09	191,88	
255	40,77	54,37	67,96	81,55	95,14	108,73	122,32	135,92	149,51	163,10	176,69	190,28	203,87	
270	43,17	57,56	71,96	86,35	100,74	115,13	129,52	143,91	158,30	172,69	187,08	201,47	215,87	
285	45,57	60,76	75,95	91,14	106,33	121,52	136,71	151,91	167,10	182,29	197,48	212,67	227,86	
305	48,77	65,03	81,28	97,54	113,80	130,05	146,31	162,57	178,82	195,08	211,33	227,59	243,85	
335	53,57	71,42	89,28	107,13	124,99	142,84	160,70	178,56	196,41	214,27	232,12	249,98	267,83	
365	58,36	77,82	97,27	116,73	136,18	155,64	175,09	194,55	214,00	233,45	252,91	272,36	291,82	
395	63,16	84,21	105,27	126,32	147,37	168,43	189,48	210,54	231,59	252,64	273,70	294,75	315,80	

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 5 SEPTEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} OCTOBRE 2012
ET AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350226M

IDCC : 292

Entre :

La FP,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FNPEC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Application de l'accord

Cet accord s'applique dans le cadre de l'accord de classification signé le 16 décembre 2004, lequel est obligatoirement applicable pour l'ensemble des entreprises de la branche depuis avril 2007.

Article 3

Montants des minima mensuels

3.1. Salaires minima mensuels au 1^{er} octobre 2012

Le barème des salaires minima mensuels au 1^{er} octobre 2012 sera le suivant.

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
700	1 427
710	1 436
720	1 447
730	1 505
740	1 584
750	1 689
800	1 808
810	1 954
820	2 147
830	2 295
900	2 754
910	2 895
920	3 328
930	4 328
940	5 396

3.2. Salaires minima mensuels au 1^{er} janvier 2013

Le barème des salaires minima mensuels sera au 1^{er} janvier 2013 le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR MENSUELLE
700	1 434
710	1 449
720	1 466
730	1 524
740	1 600
750	1 706
800	1 831
810	1 973
820	2 168
830	2 318
900	2 790
910	2 924
920	3 361
930	4 371
940	5 449

3.3. Prochaine négociation sur les salaires minima

Les parties conviennent d'engager la prochaine négociation sur les salaires minima à partir de juin 2013. La première réunion sera consacrée à l'étude des données économiques et sociales de la branche ainsi qu'à l'expression des revendications des syndicats salariés. A l'occasion de la deuxième réunion, la fédération formulera ses propositions.

Néanmoins, en cas d'augmentation du Smic entraînant l'application des dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties conviennent d'inscrire la question des salaires à l'ordre du jour de la première commission plénière suivant cette augmentation.

Article 4

Contenu des salaires

Le barème des salaires minima est établi sur une base de 151,67 heures au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, ainsi sont inclus dans le salaire minimum le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail appliqué, s'il existe, dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des 35 heures, de même que tous les éléments qui entrent dans la composition du Smic selon la réglementation en vigueur et la jurisprudence.

A titre d'indication, sont exclus des minima à la date de signature de l'accord, quand ils existent :

- la majoration relative à la durée du travail : heures supplémentaires, exceptionnelles, etc. ;
- la prime d'ancienneté ;
- le 13^e mois ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales (vacances, Noël...), quelle que soit leur appellation, qu'elles soient fonction ou non, de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéficiaires.

En ce qui concerne les heures qui ne seraient pas considérées comme du temps de travail effectif, elles seront régies par la législation en vigueur, la jurisprudence et la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 5

Salaires minima mensuels des cadres débutants

Il pourra être procédé par l'entreprise pour les cadres débutants dont la définition est précisée ci-dessous à un abattement de 5 % sur la rémunération prévue au coefficient 900 pendant une durée de 24 mois.

Durant cette période, l'entreprise procédera à des entretiens réguliers avec le salarié concerné.

Par cadre débutant il y a lieu d'entendre la position attribuée aux nouveaux diplômés occupant un poste coté 900 et n'ayant aucun passé professionnel soit à l'extérieur, soit à l'intérieur de l'entreprise, jusqu'à ce qu'ils aient acquis l'expérience professionnelle nécessaire pour l'exercice correct de la fonction.

Cet article s'applique jusqu'au 31 décembre 2013.

Article 6

Evolution de l'accord

Il est convenu que les parties signataires sont d'accord pour continuer à s'appuyer sur un groupe de travail paritaire chargé de réfléchir à l'évolution de la politique salariale de la branche sous toutes ses formes, et ce dans l'objectif de prendre en compte la situation des entreprises et les attentes des salariés dans la branche de la plasturgie.

L'ensemble des organisations syndicales de salariés de la branche, parties prenantes à la négociation, seront invitées à participer à ce groupe de travail.

Ce groupe de travail ne se substituera pas aux négociations de la commission mixte paritaire.

Article 7

Durée et formalités relatives à l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet auprès du ministère du travail d'un dépôt et d'une demande d'extension en urgence.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – PLASTURGIE

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : ASET1350204M

IDCC : 292

Entre :

La FP,

D'une part, et

La FNPEC CFE-CGC ;

La FCMTE CFTC ;

La FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant a pour objet d'actualiser des dispositions de la convention collective nationale de la plasturgie relatives aux périodes d'essai. En effet, les dispositions conventionnelles sont devenues obsolètes à la suite de modifications législatives, il est apparu nécessaire de les actualiser pour donner une meilleure référence aux utilisateurs de la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 2

Actualisation des dispositions relatives à la période d'essai

Article 2.1

Modification de l'article 3 de l'avenant « Collaborateurs »

L'article 3 est rédigé de la façon suivante :

« Article 3

Période d'essai

3.1. Principe

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

3.2. Durée de la période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée à :

- 1 mois pour les collaborateurs classés dans les coefficients 700 et 710 ;
- 2 mois pour les collaborateurs classés dans les coefficients 720 à 750 inclus ;
- 3 mois pour les collaborateurs classés dans les coefficients 800 à 830 inclus.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée par l'article L. 1242-10 du code du travail.

Néanmoins, la durée de la période d'essai pourra être réduite selon les dispositions prévues aux articles L. 1221-24, L. 1243-11 et L. 1251-38. Les parties signataires considèrent que pour ce qui concerne les stagiaires visés à l'article L. 1221-24 qu'il convient de prendre en compte les 6 mois suivant l'issue du stage.

La période d'essai ayant pour but de permettre d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il y a lieu en cas d'absence du salarié (congé payés, RTT, congés sans solde, jours fériés) ou de tout cas de suspension du contrat de travail pendant la période d'essai de décaler d'autant la date de fin de cette dernière.

3.3. Rupture du contrat pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties au contrat pourra rompre librement le contrat, sans formalisme particulier, sans indemnité (sauf dispositions ci-dessous) et sans être obligé de motiver sa décision.

En cas de résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai, le salaire du mois considéré sera calculé selon le nombre d'heures effectuées et tous les éléments liés à l'activité réalisée par le salarié seront rémunérés. En outre toute journée commencée sera payée intégralement.

Lorsque l'employeur rompt le contrat après 1 mois de présence effective du salarié, ce dernier aura la possibilité de reprendre sa liberté dès la signification de la rupture.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci est dispensé de respecter le délai de prévenance mentionné à l'article L. 1221-26 du code du travail. »

Article 2.2

Modification de l'article 3 de l'avenant « Cadres »

L'article 3 est rédigé de la façon suivante :

« Article 3

Période d'essai

3.1. Principe

La période d'essai ne se présume pas. Elle doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

3.2. Durée de la période d'essai initiale

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai initiale dont la durée maximale est fixée à 4 mois.

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée par l'article L. 1242-10 du code du travail.

Néanmoins, la durée de la période d'essai pourra être réduite selon les dispositions prévues aux articles L. 1221-24, L. 1243-11 et L. 1251-38. Les parties signataires considèrent que pour ce qui

concerne les stagiaires visés à l'article L. 1221-24 qu'il convient de prendre en compte les 6 mois suivant l'issue du stage.

3.3. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de 2 mois. Cette possibilité de renouvellement de la période d'essai est limitée aux cadres classés aux coefficients 910, 920, 930 et 940.

La possibilité de renouvellement doit être expressément mentionnée soit dans la lettre d'engagement, soit dans le contrat de travail.

Le renouvellement n'est pas automatique et est subordonné à l'accord exprès des deux parties, au cours (et non lors de la conclusion du contrat), de la période d'essai initiale et au plus tard le dernier jour de la période d'essai initiale.

3.4. Absence ou suspension du contrat pendant la période d'essai

La période d'essai ayant pour but de permettre d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, il y a lieu en cas d'absence du salarié (congé payés, RTT, congés sans solde, jours fériés) ou de tout cas de suspension du contrat de travail pendant la période d'essai initiale ou lors de la période d'essai renouvelée de décaler d'autant la date de fin de la période d'essai initiale ou de son éventuel renouvellement.

3.5. Rupture du contrat pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, chacune des parties au contrat pourra rompre librement le contrat sans formalisme particulier, sans indemnité (sauf dispositions ci-dessous), et sans être obligé de motiver sa décision.

Lorsque l'employeur rompt le contrat après 4 mois de présence effective du salarié, ce dernier aura la possibilité de reprendre sa liberté dès la signification de la rupture.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci est dispensé de respecter le délai de prévenance mentionné à l'article L. 1221-26 du code du travail. »

Article 3

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960, modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT N° 84 DU 13 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION

NOR : ASET1350202M

IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT ;

La FO,

D'autre part,

réunies en commission paritaire le 13 décembre 2012 à Paris, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er} de la convention collective nationale

Les parties signataires du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance décident de modifier l'avenant n° 77 du 2 juillet 2010, lui-même modificatif du préambule et du titre I^{er} de la convention collective nationale des ports de plaisance et notamment de l'article 1^{er} de ladite convention et de leur substituer les intitulés et textes ci-après :

« Article 1^{er}

Objet et champ d'application

La présente convention collective nationale de travail étendue, conclue dans le cadre des dispositions des articles L. 2221-1, L. 2221-2 et L. 2261-19 du code du travail, règle les rapports entre les entreprises, établissements, organismes et institutions, concessionnaires, délégataires, gestionnaires ou exploitants de ports de plaisance maritimes, lacustres et fluviaux, d'une part, et leurs salarié(e)s, d'autre part.

Le champ d'application de la présente convention collective s'étend à l'ensemble du territoire de la France métropolitaine, de ses départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Compte tenu du caractère industriel et commercial de l'activité d'exploitation d'un port de plaisance qu'il soit maritime, lacustre ou fluvial et conformément aux dispositions des articles L. 2211-1

et L. 2233-1 et suivants du code du travail, la présente convention collective s'applique aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), notamment aux ports de plaisance à gestion de droit public exploités en régie.

Sont toutefois exclus du champ d'application de la présente convention collective les personnels dont la fonction et le cadre d'emploi relèvent du droit public.

Dans le cadre des dispositions du code du travail, la présente convention et ses annexes ont fait l'objet dès leur signature d'une extension à toutes les entreprises, établissements, organismes et institutions relevant du champ d'application ci-dessus défini.

Les dispositions de la présente convention collective annulent et remplacent les accords particuliers d'entreprise ou d'établissement, locaux ou régionaux, qui auraient pu être conclus antérieurement, mais sans préjudice des avantages acquis, comme précisé dans l'article 3.

Des annexes à la présente convention collective fixent les conditions particulières d'emploi propres aux différentes catégories de personnel. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant à la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance du 16 mars 1982.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord collectif, conclu selon les dispositions des articles L. 2221-2 et L. 2222-1 et suivants du code du travail, porte modification de l'article 1^{er} du titre I^{er} de la convention collective nationale des personnels des ports de plaisance.

Il est établi en autant d'exemplaires originaux qu'il est nécessaire pour être remis à chacune des parties signataires et pour l'accomplissement des formalités de publicité et de dépôt telles que prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3183

Convention collective nationale
IDCC : 1182. – PORTS DE PLAISANCE

AVENANT N° 85 DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350203M
IDCC : 1182

Entre :

La FFPP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CGT ;

La FO,

D'autre part,

réunies en commission paritaire le 13 décembre 2012 à Paris ont décidé ce qui suit en ce qui concerne la valeur du point d'indice.

Au 1^{er} janvier 2013, le montant de la valeur du point, soit 9,249 €, sera augmenté de 1 % et deviendra 9,341 €.

Cette augmentation s'applique à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les parties conviennent de se revoir en octobre 2013, pour constater l'évolution des indices macro-économiques et en particulier l'inflation réelle sur les 12 derniers mois afin de procéder à un ajustement de la valeur du point.

Article unique

En conséquence, la valeur du point d'indice à la date du 1^{er} janvier 2013 est fixée à 9,341 €.

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3289

Convention collective nationale
IDCC : 1871. – PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE
(Employés)

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS 2012-2013

NOR : ASET1350213M
IDCC : 1871

Suite à l'accord conclu le 1^{er} juin 2012, et après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des employés de la presse d'information spécialisée, le 9 novembre, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} décembre 2012, les minima garantis prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 0,2 %.

A compter du 1^{er} janvier 2013, les minima seront à nouveau revalorisés de 0,2 %. Si l'augmentation de l'indice des prix tous ménages hors tabac publiés par l'INSEE au titre de l'année 2012 est d'un niveau inférieur ou égal à 1,8 %, cette seconde revalorisation sera considérée comme une avance garantie sur la revalorisation qui pourrait résulter des négociations qui seront menées pour les minima 2013.

Fait à Paris, le 19 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNPS.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

ANNEXE

Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures)

Au 1^{er} décembre 2012

(En euros.)

NIVEAU	ANCIENNETÉ							
	A1 0 à 3 ans	A 3 à 6 ans	A3 6 à 9 ans	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 Plus de 20 ans
N15	1 738	1 784	1 833	1 878	1 923	1 969	2 016	2 047
N14	1 695	1 739	1 784	1 831	1 874	1 919	1 964	1 993
N13	1 652	1 694	1 737	1 780	1 826	1 868	1 911	1 939
N12	1 607	1 649	1 691	1 732	1 774	1 819	1 859	1 887
N11	1 563	1 604	1 644	1 684	1 725	1 765	1 808	1 835
N10	1 519	1 557	1 598	1 637	1 676	1 714	1 754	1 780
N9	1 490	1 525	1 563	1 602	1 639	1 677	1 714	1 739
N8	1 454	1 484	1 517	1 552	1 589	1 627	1 663	1 687
N7	1 442	1 446	1 476	1 505	1 540	1 574	1 610	1 634
N6	1 437	1 442	1 444	1 473	1 501	1 534	1 567	1 589
N5	1 435	1 437	1 439	1 467	1 493	1 522	1 553	1 575
N4	1 433	1 435	1 437	1 446	1 473	1 499	1 525	1 546
N3	1 430	1 433	1 435	1 440	1 449	1 474	1 499	1 516
N2	1 428	1 430	1 433	1 435	1 442	1 449	1 474	1 489
N1	1 426	1 428	1 430	1 433	1 435	1 441	1 448	1 463

Au 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

NIVEAU	ANCIENNETÉ							
	A1 0 à 3 ans	A2 3 à 6 ans	A3 6 à 9 ans	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 Plus de 20 ans
N15	1 742	1 787	1 836	1 882	1 927	1 973	2 020	2 051
N14	1 699	1 743	1 787	1 834	1 877	1 923	1 968	1 997
N13	1 656	1 698	1 741	1 783	1 829	1 871	1 915	1 943
N12	1 610	1 653	1 695	1 736	1 777	1 822	1 862	1 891
N11	1 566	1 607	1 648	1 688	1 729	1 768	1 811	1 838
N10	1 522	1 560	1 601	1 641	1 680	1 718	1 757	1 783

NIVEAU	ANCIENNETÉ							
	A1 0 à 3 ans	A2 3 à 6 ans	A3 6 à 9 ans	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 Plus de 20 ans
N9	1 493	1 528	1 566	1 605	1 643	1 681	1 718	1 743
N8	1 457	1 487	1 520	1 555	1 592	1 631	1 667	1 691
N7	1 445	1 449	1 479	1 508	1 543	1 577	1 613	1 638
N6	1 440	1 445	1 447	1 476	1 504	1 537	1 570	1 592
N5	1 438	1 440	1 442	1 470	1 496	1 525	1 556	1 578
N4	1 436	1 438	1 440	1 449	1 476	1 502	1 528	1 549
N3	1 433	1 436	1 438	1 443	1 452	1 477	1 502	1 519
N2	1 431	1 433	1 436	1 438	1 445	1 452	1 477	1 492
N1	1 429	1 431	1 433	1 436	1 438	1 444	1 451	1 466

Brochure n° 3290

Convention collective nationale

IDCC : 1874. – **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**
(Cadres, techniciens et agents de maîtrise)

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS 2012-2013

NOR : ASET1350214M
IDCC : 1874

Suite à l'accord conclu le 1^{er} juin 2012, et après concertation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des cadres et assimilés, le 9 novembre, il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1^{er} décembre 2012, les minima garantis prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 0,2 %.

A compter du 1^{er} janvier 2013, les minima seront à nouveau revalorisés de 0,2 %. Si l'indice des prix tous ménages hors tabac publiés par l'INSEE au titre de l'année 2012 est d'un niveau inférieur ou égal à 1,8 %, cette seconde revalorisation sera considérée comme une avance garantie sur la revalorisation qui pourrait résulter des négociations qui seront menées pour les minima 2013.

Fait à Paris, le 19 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNPS.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

ANNEXE

Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures)

Au 1^{er} décembre 2012

(En euros.)

GROUPE	NIV.	ANCIENNETÉ							
		A1 0 à 3 ans	A2 3 à 6 ans	A3 6 à 9 ans	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 Plus de 20 ans
II	N14	3 104	3 290	3 382	3 473	3 568	3 660	3 754	3 847
	N13	2 798	2 911	2 984	3 059	3 133	3 206	3 283	3 359
	N12	2 669	2 781	2 855	2 928	3 004	3 077	3 151	3 226
	N11	2 538	2 651	2 724	2 798	2 874	2 946	3 021	3 098
	N10	2 406	2 520	2 593	2 668	2 742	2 815	2 890	2 965
I	N9	2 115	2 208	2 253	2 311	2 365	2 419	2 477	2 533
	N8	2 026	2 115	2 170	2 227	2 273	2 330	2 383	2 440
	N7	1 933	2 026	2 079	2 135	2 189	2 235	2 290	2 347
	N6	1 844	1 933	1 978	2 045	2 096	2 152	2 208	2 253
Assimilés	N5	1 782	1 857	1 899	1 945	1 992	2 038	2 082	2 127
	N4	1 782	1 857	1 899	1 945	1 992	2 038	2 082	2 127
	N3	1 726	1 802	1 847	1 890	1 936	1 983	2 030	2 073
	N2	1 726	1 802	1 847	1 890	1 936	1 983	2 030	2 073
	N1	1 673	1 726	1 772	1 821	1 866	1 907	1 954	2 001

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	DE 0 À 12 MOIS	DE 12 À 14 MOIS
Cadre débutant	1 673	1 744
Technicien débutant	1 577	1 652

Au 1^{er} janvier 2013

(En euros.)

GROUPE	NIV.	ANCIENNETÉ							
		A1 0 à 3 ans	A2 3 à 6 ans	A3 6 À 9 ANS	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 Plus de 20 ans
II	N14	3 110	3 296	3 389	3 480	3 575	3 668	3 762	3 854
	N13	2 803	2 917	2 990	3 065	3 140	3 213	3 289	3 365
	N12	2 675	2 786	2 860	2 934	3 010	3 083	3 158	3 233
	N11	2 543	2 657	2 730	2 803	2 879	2 952	3 027	3 104
	N10	2 411	2 525	2 598	2 674	2 748	2 820	2 896	2 971

GROUPE	NIV.	ANCIENNETÉ							
		A1 0 à 3 ans	A2 3 à 6 ans	A3 6 À 9 ANS	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 Plus de 20 ans
I	N9	2 119	2 213	2 258	2 315	2 369	2 424	2 482	2 538
	N8	2 030	2 119	2 175	2 232	2 277	2 334	2 388	2 445
	N7	1 937	2 030	2 083	2 140	2 194	2 240	2 294	2 351
	N6	1 847	1 937	1 982	2 049	2 100	2 157	2 213	2 258
Assimilés	N5	1 785	1 860	1 903	1 949	1 996	2 042	2 086	2 132
	N4	1 785	1 860	1 903	1 949	1 996	2 042	2 086	2 132
	N3	1 730	1 805	1 850	1 894	1 940	1 987	2 034	2 077
	N2	1 730	1 805	1 850	1 894	1 940	1 987	2 034	2 077
	N1	1 677	1 730	1 775	1 824	1 869	1 911	1 958	2 005

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	DE 0 À 12 MOIS	DE 12 À 14 MOIS
Cadre débutant	1 677	1 748
Technicien débutant	1 580	1 656

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 29 NOVEMBRE 2012

À L'ACCORD DU 12 AOÛT 2008

RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1350216M

IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La PSTE CFDT ;

Le SNPDOS CFDT ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

La CFE-CGC ;

La FEC FO ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

Le SNADEOS CFTC ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est inséré au premier alinéa de l'article 3.12 du protocole d'accord du 12 août 2008 établissant un régime complémentaire de couverture des frais de santé au profit des salariés des organismes de sécurité sociale un dernier tiret ainsi rédigé :

« – les salariés qui bénéficient, par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant d'un régime de prévoyance complémentaire à caractère obligatoire ».

Le second alinéa du même article est rédigé de la façon suivante :

« Les salariés concernés doivent faire part explicitement à leur organisme employeur de leur demande de dispense d'adhésion au régime et fournir à cet effet tous justificatifs utiles. »

Article 2

Le présent avenant s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2013.

Fait à Paris, le 29 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1350208M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Limousin,

D'une part, et

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, les barèmes des salaires minima des ouvriers des travaux publics sont établis dans les conditions suivantes :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2013, pour les ouvriers des entreprises de travaux publics quel que soit leur horaire de travail, les salaires minima annuels base 35 heures sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	VALEUR ANNUELLE du point	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	182,42	18 242
	2	110	170,08	18 709
II	1	125	152,80	19 100
	2	140	152,35	21 329
III	1	150	152,34	22 851
	2	165	151,37	24 976
IV		180	151,37	27 247

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

Article 2

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 L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 3

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

Article 4

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Fait à Limoges, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1350209M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Limousin,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions du titre VIII, chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, le montant des indemnités professionnelles qui constituent l'indemnisation des petits déplacements est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2013, pour les entreprises de travaux publics de la région Limousin, à :

Indemnité de repas : 11,74 €.

Il est rappelé que l'indemnité de repas n'est pas due par l'employeur lorsque :

- l'ouvrier prend effectivement son repas à sa résidence habituelle ;
- un restaurant d'entreprise existe sur le chantier et le repas est fourni avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas ;
- le repas est fourni gratuitement ou avec une participation financière de l'entreprise égale au montant de l'indemnité de repas.

Indemnité de transport :

- sous-zone 1A (0 à 5 km) : 0,71 € ;
- sous-zone 1B (5 à 10 km) : 1,58 € ;
- zone 2 : (10 à 20 km) : 4,78 € ;

- zone 3 (20 à 30 km) : 8,02 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 11,17 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 14,36 €.

Indemnité de trajet :

- sous-zone 1A (0 à 5 km) : 1,41 € ;
- sous-zone 1B (5 à 10 km) : 1,71 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,03 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 4,40 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 5,66 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 6,87 €.

NB. – La zone 6 des indemnités de transport et de trajet est fixée pour 2013 par décision unilatérale.

Article 2

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 L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 3

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

Article 4

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Fait à Limoges, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LIMOUSIN)

NOR : ASET1350207M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Limousin,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2013, les valeurs des minima annuels des positions de la classification des ETAM des travaux publics figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM ANNUEL (base 35 heures)
Employés	
A	18 188
B	19 100
C	21 227
D	22 658
Techniciens, agents de maîtrise	
E	24 774
F	27 415

NIVEAU H	MINIMUM ANNUEL (base 35 heures)
G	30 812
H	31 941

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Le barème établi sur la base des 35 heures n'inclut pas les heures supplémentaires (principal et majorations).

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 :

- F : 31 526 € ;
- G : 35 433 € ;
- H : 36 732 €.

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 L. 132-10 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 4

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

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Fait à Limoges, le 12 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/07

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Arboriculture (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe, Vendée) : avenant n° 13 du 18 décembre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2013	112
Entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières (Charente) : avenant n° 117 du 21 février 2012.....	114
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 126 du 25 octobre 2012	116
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 127 du 5 novembre 2012.....	153
Exploitations agricoles (Savoie et Haute-Savoie) : accord du 20 avril 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2011	156
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 2 du 24 octobre 2012	160
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles et ruraux maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 90 du 24 octobre 2012	162
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Pas-de-Calais [personnel autre que d'encadrement) : avenant n° 67 du 6 septembre 2012.....	168
Exploitations et entreprises agricoles (Centre) : avenant n° 2 du 14 novembre 2012 à l'accord du 3 juillet 2009 relatif à la prévoyance complémentaire.....	170
Exploitations maraîchères et légumières de plein champ (Seine-Maritime) : avenant n° 3 du 25 juin 2012	173

Convention collective

IDCC : 8526. – **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

AVENANT N° 13 DU 18 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : *AGRS1397031M*
IDCC : 8526

Entre :

La fédération des producteurs de fruits de l'Ouest,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I relative au barème des rémunérations est modifiée comme suit à compter du 1^{er} janvier 2013.

(En euros.)

EMPLOI	CODE	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL (base 151,67 heures)	
Niveau I	011	9,43	1 430,25
Niveau II	021	9,44	1 431,76
Niveau III, échelon 1	031	9,52	1 443,90
Niveau III, échelon 2	032	9,57	1 451,48
Niveau IV, échelon 1	041	9,75	1 478,78
Niveau IV, échelon 2	042	9,85	1 493,95
Contremaître	050	10,05	1 524,28
Chef de culture	060	14,72	2 232,58
Directeur d'exploitation	070	17,98	2 727,03

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 18 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9161. – ENTREPRISES AGRICOLES DE POLYCLTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES
(Charente)
(7 juin 1990)

(Etendue par arrêté du 13 juin 1991,
Journal officiel du 29 juin 1991)

AVENANT N° 117 DU 21 FÉVRIER 2012

NOR : AGRS1397038M
IDCC : 9161

Entre :

La FNSEA de la Charente ;

Le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente ;

La FD des CUMA de la Charente,

D'une part, et

L'UD CFDT de la Charente ;

L'UD FO de la Charente ;

La SD du SNCEA CFE-CGC (Charente/Charente-Maritime) ;

L'UD CFTC de la Charente,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties décident de modifier certaines définitions de l'article 24 « Classification des emplois » du titre IV de la convention concernant le personnel administratif.

Ainsi il est décidé de supprimer les définitions de l'échelon 1 (401) et de l'échelon 2 (402), remplacées par les termes suivants :

« Niveau IV. – Technicien administratif. – Comptable. – Emploi hautement qualifié

1^{er} échelon (coefficient 401)

Le salarié est en charge des documents administratifs, fiscaux, sociaux, comptables, sous contrôle de l'employeur ou de son représentant.

2^e échelon (coefficient 402)

Le salarié défini au 1^{er} échelon fait la liaison avec les organismes sociaux et fiscaux, les clients et fournisseurs, les banques et assurances.

Il peut assurer ponctuellement la surveillance des tâches simples d'agent administratif. Il rend compte à sa hiérarchie. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant.

Fait à Angoulême, le 21 février 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

AVENANT N° 126 DU 25 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397034M
IDCC : 9712

Entre :

La FDSEA de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD CFDT de Saône-et-Loire ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de moderniser la convention collective du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles de Saône-et-Loire, notamment dans le but de s'adapter aux évolutions législatives et sociales, mais aussi pour permettre une lecture facilitée.

En conséquence, sa numérotation et son architecture ont été complètement révisées.

Elle s'articule désormais autour d'un texte principal et des 6 annexes suivantes :

- annexe A « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés » : document d'aide à la mise en œuvre de la classification issue de l'avenant n° 119 du 10 mars 2012 relatif aux classifications des salariés non cadres, techniciens, agents de maîtrise et cadres (étendu par arrêté ministériel du 6 juin 2012) ;
- annexe B « Notice pratique sur le contrat de travail à la tâche » : document d'aide à la mise en œuvre de l'avenant n° 96 du 4 avril 2002 sur le contrat de travail à la tâche (étendu) ;
- annexe C « Prévoyance » : avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, étendu par arrêté du 17 novembre 2005, et ses avenants modificatifs (étendus) ;
- annexe D « Dispositions spécifiques pour les cadres et agents de maîtrise hors classification » : annexe initiale à la convention collective, modifiée ;
- annexe E « Couverture santé » : avenant n° 113, accord départemental du 28 avril 2009, étendu par arrêté ministériel du 21 novembre 2009.

Article 2

Texte principal de la convention collective

L'ensemble du texte de la convention collective du 1^{er} janvier 1977 est modifié et remplacé par le texte joint en annexe du présent avenant.

Article 3

Annexe A « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés »

L'annexe A « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés », issue de l'avenant n° 119 du 10 mars 2011 étendu par arrêté ministériel du 6 juin 2012, est inchangée.

Cette annexe n'a pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles de la classification, mais a simplement pour objet d'explicitier et donner des exemples relatifs à l'application de cette dernière.

Article 4

Annexe B « Notice pratique sur le contrat de travail à la tâche »

Il est annexé à la convention collective une annexe B « Notice pratique sur le contrat de travail à la tâche », élaborée par les signataires de la présente convention collective, qui a pour objet de reprendre et d'expliquer dans un document séparé les dispositions de l'ancien article 75 de la convention collective, issu de l'avenant n° 96 du 4 avril 2002 (étendu), et devenu l'article 70 de la convention collective modernisée.

Cette annexe n'a pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles de l'avenant n° 96, mais a simplement pour objet, afin de faciliter son emploi, de reprendre les tableaux de correspondance et donner des exemples relatifs à l'application de ce dernier.

Article 5

Annexe C « Prévoyance »

L'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005 (étendu par arrêté du 17 novembre 2005, *Journal officiel* du 29 novembre 2005) et ses avenants modificatifs présents et ultérieurs, mettant en œuvre un régime de prévoyance pour l'ensemble du personnel permanent non cadre des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, devient annexe C « Prévoyance ».

L'annexe C est, en tant qu'accord collectif relatif à la prévoyance, soumise à l'intégralité de la réglementation applicable en la matière.

Article 6

Annexe D « Dispositions spécifiques pour les cadres et agents de maîtrise hors classification »

L'annexe D de la convention collective des exploitations agricoles de Saône-et-Loire, traitant des dispositions spécifiques aux cadres et agents de maîtrise hors classification, modifiée par l'avenant n° 119 du 10 mars 2011 étendu par arrêté ministériel du 6 juin 2012, est modifiée et remplacée par le texte joint en annexe du présent avenant.

L'annexe D est, en tant qu'accord collectif, soumise à l'intégralité de la réglementation applicable en la matière.

Article 7

Annexe E « Complémentaire santé »

L'avenant n° 113, accord départemental du 28 avril 2009, qui met en place un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres du département de Saône-et-Loire, devient l'annexe E.

L'annexe E est inchangée.

L'annexe E est, en tant qu'accord collectif instituant un régime de complémentaire santé obligatoire, soumise à l'intégralité de la réglementation applicable en la matière.

Article 8

Date d'effet. – Durée du présent avenant

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

Article 9

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en cinq exemplaires, dont un en version numérique à l'unité territoriale de Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne.

Fait à Sennecey-le-Grand, le 25 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

CONVENTION COLLECTIVE **des exploitations agricoles de Saône-et-Loire** **du 1^{er} janvier 1977 (IDCC : 9712)** *(Etendue par arrêté du 26 août 1977,* *Journal officiel du 5 octobre 1977)*

La convention collective du travail du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire a fait l'objet d'un accord de modernisation en date du 25 octobre 2012 qui a remplacé ou modifié certaines anciennes dispositions et revu, en conséquence, l'ensemble de l'architecture du texte concernant sa numérotation.

Cette convention collective comporte par ailleurs plusieurs annexes :

- annexe A « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés » ;
- annexe B « Notice pratique sur le contrat de travail à la tâche » ;
- annexe C « Prévoyance » ;
- annexe D « Dispositions spécifiques pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres hors classification » ;
- annexe E « Couverture santé ».

En application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, entre les représentants des organisations professionnelles signataires, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

La présente convention détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations qui sont définies ci-après.

a) Les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, de viticulture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière (d'ornement, fruitière, viticole), d'arboriculture, d'aviculture, d'apiculture et les champignonnières, y compris les GAEC, et autres formes juridiques d'exploitation dont les groupements d'employeurs.

b) Les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, telles que prévues à l'article D. 722-4 du code rural et de la pêche maritime.

c) Les associations de service de remplacement.

d) Les entreprises de travaux agricoles, les coopératives d'utilisation de matériel (CUMA) à caractère local dont l'activité est étroitement liée au cycle de production à l'exclusion des CUMA spécialisées à vocation départementale.

e) Les cadres, techniciens et agents de maîtrise des exploitations agricoles définies ci-dessus sont concernés par la présente convention, à l'exception des dispositions ci-après, faisant l'objet d'une convention annexe à la présente convention collective de travail (annexe D) : période d'essai, conventions de forfait sur l'année, prime d'ancienneté, licenciement (préavis, indemnité), départ à la retraite, prévoyance retraite.

Article 2

Apprentis

La présente convention est applicable aux apprentis liés à leur maître d'apprentissage par un contrat écrit, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, à l'exception, cependant, des dispositions relatives à la durée du travail, aux heures supplémentaires et à la résiliation du contrat de travail.

Article 3

Avantages acquis

La présente convention s'applique, nonobstant toutes stipulations contenues dans les contrats individuels de travail ou les accords collectifs de travail conclus antérieurement à son entrée en vigueur, lorsque ces stipulations sont moins favorables pour les travailleurs que celles de la présente convention.

Les avantages individuels acquis sont ceux qui ont leur fondement, dans le contrat individuel, par opposition aux avantages consentis à l'ensemble du personnel par convention collective.

Ainsi, les avantages individuels sont ceux dont peut se prévaloir chacun des salariés d'une entreprise, pris individuellement ; ils peuvent concerner : la rémunération, la classification professionnelle, les primes accessoires aux salaires, les gratifications, l'indemnité de rupture...

C'est ainsi qu'en aucun cas la rémunération nette en espèces allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

Article 4

Champ d'application territorial

La présente convention est applicable aux salariés des exploitations et entreprises dont le siège est situé sur le territoire du département de Saône-et-Loire, ainsi qu'aux salariés des établissements autonomes situés sur ce même territoire, bien que le siège de leur entreprise soit établi sur le territoire d'un autre département.

CHAPITRE II

DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

Article 5

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 6

Révision

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande en révision de la part de l'une des parties signataires, adressée par lettre au service de l'état compétent.

La demande de révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y voir substituer.

Le président de la commission mixte porte la demande de révision à la connaissance des autres parties signataires, lesquelles font part de leurs observations en mentionnant également les points qu'elles désirent voir réviser. Les réponses, qui doivent parvenir au président de la commission mixte sous quinzaine, sont complétées par la proposition de 2 ou 3 dates de réunion. Ce dernier doit, dans le délai de 2 mois à dater de la demande initiale de révision réceptionnée au service, provoquer la réunion de la commission mixte.

Article 7

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail. La durée du préavis doit précéder de 3 mois la date d'effet de la dénonciation.

La dénonciation est notifiée par son auteur au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception adressée aux parties cosignataires et déposée auprès du service de l'état compétent. En vue d'élaborer une nouvelle convention collective, la commission mixte devra se réunir dans un délai de 2 mois suivant la dénonciation.

Toutefois, même après dénonciation, la présente convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de la date d'effet de la dénonciation, sauf accord précisant une durée plus longue.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE CONCILIATION

Article 8

Procédure de conciliation

Tous les conflits collectifs de travail peuvent être soumis aux procédures de conciliation ou de médiation, et en cas d'échec à la procédure d'arbitrage, dans les conditions déterminées par le code du travail.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS D'ORDRE GÉNÉRAL

Article 9

Liberté syndicale et d'opinion

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Article 10

Délégués syndicaux

A. – Délégué interentreprises

Le présent article fixe le statut et les attributions des délégués interentreprises qui représentent auprès des employeurs les organisations syndicales qui les ont désignés.

Il est applicable à toutes les exploitations et entreprises visées à l'article 1^{er} « Champ d'application professionnelle » qui emploient habituellement moins de 11 salariés ou qui, employant habituellement plus de 10 salariés, ne comportent pas une délégation du personnel conformément aux dispositions des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail, les élections normalement organisées ayant abouti à un procès-verbal de carence.

1. Statut du délégué interentreprises

Chaque syndicat répondant aux critères de représentativité définis par le code du travail sur le plan national peut désigner un délégué interentreprises dans chacun des arrondissements du département de Saône-et-Loire : Autun, Chalon-sur-Saône, Charolles, Louhans et Mâcon.

Il est convenu, en ce qui concerne les salariés cadres d'exploitation, que la circonscription sera le département et que l'organisation syndicale aura la faculté de désigner un délégué titulaire et un délégué suppléant qui pourront, tour à tour, exercer leurs fonctions. Notification de cette désignation est faite par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'organisation syndicale patronale, l'employeur du délégué interentreprises et le service de l'Etat compétent.

Le délégué interentreprises ne pourra être désigné que parmi les salariés travaillant dans une exploitation agricole de la circonscription et ayant exercé son activité professionnelle de façon permanente depuis au moins 1 an dans le département. Les organisations syndicales s'efforceront de désigner leurs délégués parmi les salariés des entreprises comportant 2 salariés au moins.

Le délégué interentreprises, quelle que soit sa nationalité, doit être âgé de 18 ans accomplis et n'avoir encouru aucune condamnation prévue à l'article 6 du code électoral.

L'organisation syndicale patronale devra notifier également par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales de salariés intéressées et au service de l'Etat compétent les noms et adresses des délégués employeurs.

Un employeur qui veut licencier un délégué interentreprises doit informer l'organisation dont relève ce délégué et obtenir, ensuite, l'accord de l'inspecteur du travail, dans les formes prévues à l'article L. 2411-3 du code du travail relatif aux délégués syndicaux.

2. Crédit d'heures du délégué interentreprises

L'employeur est tenu de laisser à son salarié, délégué interentreprises, dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

3. Attributions du délégué interentreprises

Au niveau des exploitations agricoles de sa circonscription, le délégué interentreprises lorsqu'il est sollicité pourra intervenir directement auprès de l'employeur et exercera au moins les missions des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article L. 2234-1 du code du travail.

L'employeur est tenu de recevoir le délégué interentreprises, à condition que celui-ci se soit conformé à la procédure suivante :

a) Le délégué interentreprises doit informer l'employeur avec lequel il désire s'entretenir au moins 48 heures à l'avance, par note écrite exposant sommairement l'objet de la demande. La date, l'heure et le lieu de la rencontre sont alors fixés dans les meilleurs délais, d'un commun accord, par l'employeur et le délégué.

b) Le délégué interentreprises doit informer le délégué des employeurs dans les mêmes conditions ; le délégué des employeurs pourra assister à l'entretien, notamment s'il est appelé par l'employeur concerné.

c) Si l'entretien a lieu pendant les heures de travail, le délégué interentreprises devra informer de son absence son propre employeur 48 heures à l'avance.

A la demande de l'un des deux délégués et à condition de le prévenir assez tôt, il pourra être fait appel à l'assistance de l'inspecteur du travail compétent. De toute manière, le délégué interentreprises est habilité à saisir l'inspecteur du travail compétent de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont celui-ci est chargé d'assurer le contrôle.

En dehors de la procédure décrite ci-dessus, le délégué interentreprises ne pourra pénétrer dans l'exploitation qu'avec l'autorisation de l'employeur. Toutefois, il pourra pénétrer dans le logement personnel du salarié, quelle que soit la disposition des lieux, si celui-ci l'y invite. En tout état de cause, le délégué interentreprises ne pourra en aucun cas exiger la communication des comptes de l'entreprise ou intervenir dans la gestion de celle-ci.

B. – Représentation syndicale dans l'entreprise

Il convient en la matière de se reporter aux dispositions du code du travail (art. L. 2142-1 et suivants du code du travail).

Article 11

Délégués du personnel

Les délégués du personnel sont désignés par voie d'élections pour une durée de 2 ans dans chaque entreprise comprenant 11 salariés et plus.

Le nombre des délégués titulaires et suppléants varie selon l'importance des effectifs de salariés occupés et est fixé par l'article R. 2314-21 du code du travail.

Leurs missions sont définies par l'article L. 2313-1 du code du travail.

Article 12

Comités d'entreprise

Les dispositions des articles L. 2321-1 et suivants du code du travail instituant des comités d'entreprise sont applicables aux exploitations agricoles et assimilées visées dans la présente convention.

Article 13

Services de santé et sécurité au travail

Les dispositions relatives aux services de santé et sécurité au travail sont observées par tous les employeurs soumis à la présente convention et conformément aux dispositions des articles L. 717-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Article 14

Retraite complémentaire

Tous les salariés non bénéficiaires de la convention collective nationale du 2 avril 1952 de prévoyance des ingénieurs et cadres des entreprises agricoles, lesquels cotisent au régime de la mutualité sociale agricole, sont affiliés au régime de retraite complémentaire de l'AGRR (association générale de retraites par répartition), 15, place Darcy, 21000 Dijon, à laquelle des employeurs ont pour obligation de s'affilier.

L'assiette des cotisations est constituée par le salaire brut limité à quatre fois le plafond des assurances sociales agricoles.

Le taux contractuel de la cotisation est fixé à 7,50 %.

Ce taux ainsi que le taux d'appel fixé par les partenaires sociaux, en référence aux dispositions de la convention collective nationale du 24 mars 1971, sont ainsi répartis :

- 60 % à la charge de l'employeur ;
- 40 % à la charge du salarié.

Article 15

Formation professionnelle continue

Les employeurs agricoles relevant de la présente convention collective, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, sont affiliés au fonds d'assurance formation des salariés des exploitants agricoles (FAFSEA, 153, rue de la Pompe, 75179 Paris Cedex 16).

Il existe une délégation régionale du FAFSEA pour la région Bourgogne, située à Dijon.

Ils contribuent, dans le cadre du FAFSEA, au financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles au moyen d'une cotisation dont les taux sont fixés par accord au niveau national (accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture). La caisse de mutualité sociale agricole est chargée de recouvrer ces cotisations, pour le compte du FAFSEA.

CHAPITRE V EMBAUCHAGE

Article 16

Déclaration préalable à l'embauche

Toute embauche, quelle que soit la nature du contrat, doit faire l'objet d'une déclaration obligatoirement préalable à l'embauche auprès de la mutualité sociale agricole conformément à la réglementation en vigueur.

Article 17

Attestation de cessation de travail

Lorsque les employeurs engagent un salarié, ils peuvent exiger de celui-ci la présentation d'une attestation de cessation de travail ou éventuellement d'un certificat de travail délivré par son ancien employeur sous peine de s'exposer de la part de celui-ci à une demande de dommages-intérêts pour débauchage.

Article 18

Age d'admission

Les jeunes qui ne sont pas dégagés de l'obligation scolaire ne peuvent être employés à des travaux agricoles que dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 19

Période d'essai

A. – Contrat à durée indéterminée

Toute période d'essai et son renouvellement éventuel doivent être prévus dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, fixée à une durée maximale de 2 mois pour les ouvriers et les employés, les parties peuvent résilier le contrat de travail, sans avoir à verser une indemnité.

Si la période d'essai n'est pas concluante, elle pourra être prolongée au maximum de la même durée, par accord écrit entre les parties.

Pendant cette période d'essai, l'employeur pourra mettre fin au contrat, moyennant le respect d'un délai de prévenance, fixé par le code du travail, dont la durée augmente en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- 24 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

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

Si le salarié souhaite rompre la période d'essai, il devra prévenir l'employeur, dans les conditions fixées par le code du travail, soit :

- 24 heures à l'avance si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures à l'avance au-delà.

B. – Contrat à durée déterminée

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

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

Pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines, entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois au-delà de 3 mois de présence.

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

C. – Rémunération

En cas de rupture de contrat de quelque nature qu'il soit au cours de la période d'essai, le salarié perçoit, pour le temps de travail accompli, la rémunération correspondant à l'emploi pour lequel il a été embauché.

Article 20

Contrat de travail

A. – Contrat à durée indéterminée à temps complet

Dès l'embauchage, il est recommandé d'établir un contrat de travail écrit en deux exemplaires signés par les parties dont l'un est conservé par l'employeur, l'autre par le salarié.

B. – Autres catégories de contrats

Contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Contrat à durée indéterminée intermittent.

Contrat à durée déterminée tous types.

Ces contrats doivent être obligatoirement conclus par écrit, dès l'embauche, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Un exemplaire du contrat à durée déterminée doit obligatoirement être transmis au salarié dans le délai de 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Article 21

Service national et réserve opérationnelle

Il est fait application des dispositions des articles L. 3142-65 et suivants du code du travail.

CHAPITRE VI

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 22

Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés

Les dispositions pratiques relatives à la classification des salariés font l'objet d'une annexe A à la convention collective.

Ces grilles de synthèse n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles de la classification, elles ont simplement pour objet d'explicitier et donner des exemples relatifs à l'application de cette dernière. L'annexe A n'est donc pas partie intégrante de la convention collective.

Article 23

Principes généraux régissant la classification des salariés

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants.

a) C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Les éléments déterminants de la classification sont les tâches confiées au salarié, son degré d'autonomie et de responsabilité, la référence aux diplômes ne servant qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

b) Les descriptions d'emplois données ci-après ont vocation à décrire, de manière générale, chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des exploitations en termes d'organisation, de production, d'emploi et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Si de nouveaux emplois venaient à apparaître du fait de l'évolution des métiers liée aux techniques de production, à la structure organisationnelle des exploitations, notamment, la nécessaire adaptation au poste de travail qui s'ensuivrait serait envisagée.

c) Un salarié peut être amené à effectuer des tâches relevant d'un niveau inférieur à l'emploi qu'il occupe.

d) Une même dénomination de poste peut correspondre à plusieurs niveaux de classification (exemple : un employé d'élevage peut être classé entre le niveau I et le niveau IV), le niveau et l'échelon à retenir pour le salarié dépendent alors de ses activités réelles au regard de la description attachée à ce niveau et à cet échelon.

e) S'agissant des postes de travail portant sur des fonctions transversales (secrétariat, comptabilité, commercial, gestion des ressources humaines, qualité, etc.), le salarié sera classé en fonction de son niveau d'autonomie et de responsabilité au regard des définitions ci-dessous sans tenir compte des spécificités techniques liées à l'activité de production. L'intitulé du poste devra autant que possible être représentatif des fonctions réelles du salarié (ex. : secrétaire comptable, responsable qualité...).

f) Quel que soit son niveau d'emploi, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

g) Le bulletin de paie du salarié doit mentionner l'intitulé de son poste, la catégorie à laquelle il appartient (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre) ainsi que le niveau et l'échelon auxquels il est classé.

h) Des grilles synthétiques des classifications ci-dessous sont proposées en annexe. Ces grilles donnent des exemples d'intitulés de poste ; elles donnent en outre des indications pratiques pour l'utilisation de la classification. Les dispositions de l'annexe A n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles du présent titre, mais seulement d'en faciliter la mise en œuvre.

i) Il est recommandé, lors de l'embauche et à l'occasion de tout changement significatif de poste ou de fonctions, d'établir une description de poste pour le salarié. Il est recommandé d'établir ce document par écrit, en double exemplaire, signé des parties, dont un remis au salarié et le second conservé par l'employeur. Un modèle de ce document figure en annexe A.

j) Afin d'évaluer la situation du salarié dans son emploi et, le cas échéant, les possibilités d'évolutions, un entretien annuel peut être envisagé à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Il n'est pas requis de formalisme particulier pour le déroulement de cet entretien.

k) A l'occasion du passage à une classification supérieure, il peut être prévu une période probatoire à l'issue de laquelle l'employeur ou le salarié peuvent décider de revenir à la classification et au niveau de rémunération initiaux. Cette période probatoire ne peut exister qu'avec l'accord des deux parties, formalisé par écrit. La durée de la période probatoire ne peut excéder celle de la période d'essai prévue pour l'embauche sur le poste proposé et peut être renouvelée au même titre que cette dernière.

Article 24

Classification des emplois

La classification des emplois est la suivante.

Ouvriers et employés

Niveau I. – Emplois d'exécutants

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité).

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et de l'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel qu'il utilise et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.

Emploi correspondant au référentiel CAPA ou équivalent.

Niveau III. – Emplois qualifiés

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ses tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés, qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Emploi correspondant au référentiel BEPA ou équivalent.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

Emploi correspondant au référentiel BEPA ou équivalent.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés, sur la base d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Niveau I

A ce niveau, le salarié exerce ses fonctions en qualité de technicien ou d'agent de maîtrise. Il n'est pas exclu que les définitions ci-dessous, qui caractérisent la spécificité de chacune des fonctions – technicien, d'une part, ou agent de maîtrise dont les missions sont particulièrement dédiées à l'encadrement d'autres salariés, d'autre part –, comportent une certaine transversalité qui amènerait le technicien à encadrer une équipe ou l'agent de maîtrise à déployer des compétences techniques expertes.

Le technicien possède une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses des travaux et missions qui lui sont confiés. Il en assure l'organisation et l'exécution à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...

L'agent de maîtrise, outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

L'agent de maîtrise relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II

A ce niveau, le salarié exerce ses fonctions en qualité de technicien ou d'agent de maîtrise. Il n'est pas exclu que les définitions ci-dessous, qui caractérisent la spécificité de chacune des fonctions – technicien, d'une part, ou agent de maîtrise dont les missions sont particulièrement dédiées à l'encadrement des autres salariés, d'autre part –, comportent une certaine transversalité qui amènerait le technicien à encadrer une équipe ou l'agent de maîtrise à déployer des compétences techniques expertes.

Le technicien agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

A ce niveau, l'agent de maîtrise, outre les travaux et missions d'encadrement qu'il effectue au niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction, il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Cadres

Niveau I

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II

Salarié qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

CHAPITRE VII

RÉMUNÉRATIONS

Article 25

Bases minimales de rémunération

Les salaires minimaux des salariés agricoles : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres, dont les classifications hiérarchiques sont précisées aux articles 23 et 24, sont fixés par des avenants « Salaires » à la présente convention.

Article 26

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application des dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, il ne peut y avoir aucune discrimination fondée sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, les conditions de travail et de rémunération.

Toutes mesures sont prises pour assurer l'égalité de traitement envers les salariés en application du principe « à travail égal, salaire égal ».

Article 27

Apprentis

Sous réserve des dispositions légales plus favorables, la rémunération minimale des apprentis est égale au salaire horaire déterminé pour le niveau I des ouvriers et employés, affecté d'un taux variable en fonction de l'âge de l'apprenti et de l'année d'exécution du contrat d'apprentissage, tel que fixé dans le tableau suivant.

(En pourcentage.)

	AVANT 18 ANS	DE 18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	25	41	53
2 ^e année	45	55	65
3 ^e année	60	70	85

Article 28

Salariés changeant temporairement d'emploi

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie inférieure à leur qualification conservent leur salaire.

Les salariés appelés à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure à leur qualification perçoivent le salaire de cette catégorie, pour le temps qu'ils y sont employés.

CHAPITRE VIII

PRIMES

Article 29

Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté, calculée sur le salaire de base réel du salarié, correspondant à la durée normale du travail, y compris les heures supplémentaires, est fixée aux taux suivants :

- 2 % à partir de 3 ans ;
- 6 % à partir de 5 ans ;
- 8 % au-delà de 10 ans.

Les périodes visées ci-dessus s'entendent pour une durée d'emploi, continue ou non, dans la même exploitation.

Article 30

Promotion sociale

A. – Prime forfaitaire

Une prime de promotion sociale, versée une seule fois, sera octroyée au salarié de l'entreprise ayant au moins 6 mois d'ancienneté au sein de celle-ci, lorsque, au cours de son activité professionnelle, il aura acquis l'un des diplômes délivré par le ministère de l'agriculture ou un certificat de qualification professionnelle délivré par les partenaires sociaux, à raison de 15 fois la valeur horaire du coefficient de l'emploi occupé par ce salarié dans l'entreprise.

B. – Evolution de la classification

En cours d'emploi, et pour une période qui ne saurait excéder 3 ans, l'employeur devra procéder à un examen du poste de travail et des capacités professionnelles du salarié, afin d'envisager un avancement dans la grille de classification des emplois.

La procédure de révision du niveau de classification peut également intervenir après un stage de formation professionnelle, attesté par le centre de formation.

Article 31

Définitions

Les avantages en nature fournis à titre gratuit par l'employeur sont des éléments de rémunération qui doivent apparaître comme tels sur le bulletin de salaire à la ligne « salaire brut » pour servir de base au calcul des cotisations sociales, de la CSG et de la CRDS. Ces sommes sont ensuite déduites du net à payer.

Les avantages en nature fournis à titre onéreux par l'employeur (c'est-à-dire moyennant une participation du salarié) sont évalués en appliquant un coefficient multiplicateur au taux du minimum garanti, lequel coefficient est fixé par la convention collective. Ils ne sont pas soumis à cotisations sociales et sont déduits du salaire net à payer.

Article 32

Nourriture

La valeur journalière de la nourriture, fournie par l'employeur à son salarié, est fixée dans les avenants salaires à la présente convention.

Cette valeur est égale à 3 fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail. Toutefois, pour les salariés et apprentis dont le salaire est calculé sur la base du Smic horaire, le montant de l'avantage en nature que constitue la nourriture est celui fixé par l'article D. 3231-15 du code du travail, c'est-à-dire deux fois le taux du minimum garanti.

Cette évaluation subit, sous réserve de l'application de dispositions plus favorables qui pourraient résulter des textes législatifs et réglementaires en vigueur, les abattements suivants :

- apprentis : 30 % ;
- salariés mineurs : 20 % ;
- enfants de salariés :
 - de moins de 2 ans : 100 % (donc aucune retenue au titre de la nourriture) ;
 - de 2 à 5 ans : 75 % ;
 - de 6 à 14 ans : 50 % ;
 - de 15 à 18 ans : 20 %.

Article 33

Logement

Les différentes évaluations mensuelles du logement sont indiquées dans les avenants « Salaires » à la présente convention. Pour les apprentis et les salariés mineurs, les abattements sont les mêmes que ceux prévus à l'article 32.

Fourniture d'un logement à titre gratuit :

Lorsque l'employeur fournit un logement à titre gratuit au salarié, cet avantage est évalué, soit forfaitairement pour le mois, selon le barème légal qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage), soit en option selon la valeur locative. Il s'agit d'un élément qui vient se rajouter à la rémunération. Cette somme, qui doit donc apparaître sur le bulletin de salaire, est soumise à cotisation sociales, CSG et CRDS.

Fourniture d'un logement à titre onéreux :

Si l'employeur fournit ce logement à titre onéreux, il doit évaluer la valeur du logement fourni selon le barème ci-après. Dans ce cas l'employeur devra alors payer le salaire net auquel est soustrait le montant en question.

Pour les salariés et apprentis dont le salaire est basé sur le Smic, le montant de l'avantage en nature que constitue le logement est celui fixé par l'article D. 3231-15 du code du travail, soit application d'un coefficient 8 au minimum garanti pour l'évaluation mensuelle.

Pour les autres catégories professionnelles, le chapitre ci-après « A. – Définitions » précise les coefficients multiplicateurs applicables au minimum garanti.

A. – Définitions

1. Chambres meublées

Chambres ordinaires : coefficient 10.

2. Logements non meublés : 3 catégories

CATÉGORIE	LOGEMENT	COEFFICIENT
3	Type F1 (1 pièce + cuisine)	15
2	Type F2 (2 pièces + cuisine)	25
1	Type F3 (3 pièces et plus + cuisine)	35

3. Hébergement collectif

Il est obligatoire de faire une déclaration d'hébergement collectif à l'autorité compétente, au plus tard le 30^e jour suivant l'affectation du local. La notion d'hébergement collectif suppose la présence de plusieurs personnes vivant en commun dans un même local, même de façon temporaire, que ce soit à titre gratuit ou non.

Hébergement collectif des travailleurs saisonniers : coefficient 11.

B. – Etat des lieux

Un état des lieux est fait en double exemplaire, sur papier libre, et remis à chacune des parties lors de l'entrée dans les lieux. Il détermine la catégorie de classement du logement en cause.

En tout état de cause, les hébergements doivent répondre aux normes minimales fixées par la réglementation (art. R. 716-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime).

Article 34

Autres avantages en nature

Tout autre avantage en nature fourni, à titre gratuit, au salarié par l'employeur, est évalué de gré à gré, fait l'objet d'un accord écrit et doit figurer sur le bulletin de salaire.

CHAPITRE X

PAIEMENT DES SALAIRES

Article 35

Périodicité des règlements de salaire

En matière de périodicité du versement du salaire, il convient d'appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 36

Bulletin de salaire

L'employeur doit remettre à son salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, une pièce justificative dite bulletin de salaire, établie conformément aux dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Article 37

Conservation des bulletins de salaire

L'employeur doit conserver un exemplaire des bulletins de salaire pendant 5 ans, au siège de l'entreprise.

Article 38

Rémunération mensuelle

1. Tout salarié entrant dans le champ d'application de la présente convention collective perçoit une rémunération mensuelle au moins égale au minimum fixé par le paragraphe 3 ci-après.

2. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas obligatoirement aux salariés saisonniers.

3. La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calculera en multipliant la rémunération horaire par 151,67 heures conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation rendue applicable aux professions agricoles par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988.

La rémunération garantie prévue ci-dessus est réduite à due concurrence lorsque, au cours du mois considéré, le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à celui correspondant à la durée légale du travail pour l'un des motifs suivants :

- suspension du contrat de travail, notamment par suite d'absence du salarié ou par suite de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption ;
- effet direct d'une cessation collective du travail (grève).

Article 39

Frais de déplacement

Lorsque le salarié utilise sa voiture personnelle pour les besoins de son activité professionnelle, l'entreprise lui alloue, au titre de cette utilisation, des indemnités forfaitaires kilométriques fixées en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de désaccord, le barème fiscal s'appliquera automatiquement.

Afin d'éviter que la responsabilité civile de l'entreprise puisse se trouver engagée du fait de l'utilisation professionnelle de la voiture personnelle du salarié, celui-ci s'engage à contracter auprès de sa compagnie une assurance couvrant sa responsabilité civile à l'égard des tiers et pour des besoins professionnels.

Le salarié aura droit au remboursement des frais de déplacement effectués par ordre, au service de l'entreprise. Ce remboursement sera effectué sur la base des dépenses effectivement exposées au vu des factures ou autres pièces justificatives.

Lorsque les dépenses sont importantes, les frais donneront lieu au versement d'avances, dont le montant sera fixé par l'entreprise.

CHAPITRE XI

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 40

Durée du travail

Pour l'application des règles relatives à la durée du travail, il convient de se référer à l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ainsi qu'à ses avenants éventuels.

A. – Définition de la durée du travail effectif

Se référer aux articles 6.1 et suivants de l'accord national du 23 décembre 1981.

B. – Répartition et aménagement du temps de travail

Se référer au chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 41

Heures supplémentaires

A. – Définition des heures supplémentaires

Se référer à l'article 7.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

B. – Décision d'exécuter des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

C. – Rémunération des heures supplémentaires

Se référer à l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

D. – Convention sur une base annuelle d'heures de travail

Se référer aux dispositions de l'article 7.3, paragraphe 3, de l'accord national du 23 décembre 1981.

E. – Convention sur une base mensuelle d'heures de travail

Se référer aux dispositions de l'article 7.3, paragraphe 2, de l'accord national du 23 décembre 1981.

F. – Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Se référer à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 42

Durée maximale du travail

A. – Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Se référer à l'article 8.1 de l'accord national du 23 décembre 1981.

B. – Durée journalière maximale du travail

Se référer à l'article 8.2 de l'accord national du 23 décembre 1981.

C. – Durée annuelle maximale du travail

Se référer à l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981.

D. – Maximum d'entreprise

Se référer à l'article 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 43

Contrat de travail intermittent

Se référer à l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 44

Travail à temps partiel

Se référer aux dispositions du code du travail et de l'accord national du 23 décembre 1981.

Article 45

Interventions ponctuelles nuit et astreintes

Lorsque, pour les besoins de l'entreprise, il sera ponctuellement demandé des travaux de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin, nécessitant le déplacement hors du domicile du salarié, le temps de travail effectif sera, au choix de l'employeur, payé ou récupéré avec une majoration, au

minimum de 10 %, à négocier dans chaque entreprise pour les heures effectuées de 23 heures à 5 heures du matin.

Cela ne concerne pas les travailleurs de nuit pour lesquels un accord d'entreprise sera obligatoirement mis en place.

Les périodes d'astreintes sont réglées par l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 46

Dispositions relatives au contrôle de la durée du travail

L'employeur consigne chaque jour le nombre des heures de travail effectuées par chaque salarié, ou les heures de début et de fin de chacune de ses périodes de travail dans un registre ou document. Une copie de ce document doit être remise au salarié en même temps que son bulletin de salaire. Il sera émarginé chaque mois par chaque salarié. Ce registre ou document doit notamment permettre la récapitulation des heures normales de travail effectuées, des variations de l'horaire normal, de l'accomplissement d'heures supplémentaires, du nombre total des heures de travail effectuées au cours de la période annuelle, du nombre de jours de congé pris dans l'année en distinguant les congés payés, le repos compensateur et, le cas échéant, les autres formes de congé.

Ce registre ou document doit être tenu à la disposition des agents chargés du contrôle de la réglementation du travail et des délégués du personnel.

Il doit être conservé pendant 5 ans.

Le planning indicatif de modulation doit être affiché sur les panneaux réservés à cet effet.

Article 47

Repos hebdomadaire et dominical

Se référer aux articles 5.1 à 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

Chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire qui est en principe donné le dimanche. Il peut toutefois être dérogé à ce principe conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Toutes les heures de travail du dimanche, effectuées par les salariés ayant une ancienneté continue de 1 mois de travail, sont payées au taux normal majoré de 50 %.

Aménagement du repos hebdomadaire

En dehors des périodes de congés payés, les parties peuvent convenir, par écrit, que le repos hebdomadaire sera de 48 heures consécutives ou non au moins 22 fois par an, et si possible 2 fois par mois, cette mention figurant dans le contrat de travail.

Article 48

Absences

Toute absence doit être exceptionnelle, elle doit être motivée ou autorisée.

Une absence peut être motivée par la maladie, l'accident dûment constaté survenu à l'intéressé, à son conjoint, à un enfant ou à un ascendant, ou par le décès d'un parent proche.

Dans ces hypothèses, le salarié qui, sauf cas de force majeure, n'a pas fait connaître, dans le délai de 48 heures, le motif de cette dernière pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

D'autre part, le salarié peut, sur sa demande, formulée – sauf impossibilité – 48 heures à l'avance, être autorisé à s'absenter.

Article 49

A. – Protection de la grossesse et de la maternité

A l'occasion de la maternité ou de l'adoption d'un enfant, les salariés bénéficient des dispositions prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-34 et R. 1225-1 et suivants du code du travail.

B. – Congés de maternité, d'adoption et de naissance

Ces congés, qui ne peuvent être confondus avec ceux pris au titre des congés payés légaux ou conventionnels, sont octroyés selon les règles posées aux articles L. 1225-16 et suivants du code du travail s'agissant du congé de maternité, aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail s'agissant du congé paternité et aux articles L. 1225-37 et suivants s'agissant du congé d'adoption.

CHAPITRE XIII

CONGÉS

Article 50

Congés payés

Selon les articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, tous les salariés employés dans les exploitations et entreprises fixées à l'article 1^{er} de la présente convention ont droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions prévues par les articles suivants.

Article 51

Durée du congé

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence définie ci-après, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum de 1 jour de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de 2 jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa du présent article. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Sous réserve de l'application des dispositions législatives ou réglementaires, sont considérés comme périodes de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés notamment :

1. Les congés payés de l'année précédente ;
2. Les congés pour événements familiaux ;
3. Les repos compensateurs ;

4. Les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
5. Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
6. Les congés de formation professionnelle ;
7. Les congés de maternité, paternité et d'adoption ;
8. Les périodes d'arrêt, pour cause d'accidents de travail et de maladies professionnelles (dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an) ;
9. Les périodes de maintien ou de rappel au service national à titre quelconque ;
10. Les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
11. Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 713-19 du code rural et de la pêche maritime.

Les salariés intérimaires ou en contrat de travail intermittent, quelle que soit la durée du travail effectivement accomplie, ont droit à une indemnité compensatrice de congés payés qui ne peut être inférieure à 1/10 de la rémunération totale brute.

Par jour ouvrable, on entend les jours normalement consacrés au travail, par opposition au jour de repos hebdomadaire et aux jours légalement fériés s'ils sont chômés dans l'entreprise. Ne peuvent être déduits des congés annuels payés les périodes de congés maternité, paternité ou adoption, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les jours de chômage, les périodes de délai-congé, les absences autorisées.

Article 52

Congé d'ancienneté

La durée du congé annuel est majorée à raison :

- 1 jour de congé payé supplémentaire au-delà de 10 années de présence dans l'entreprise ;
- 1 deuxième jour de congé payé supplémentaire au-delà de 15 années de présence dans l'entreprise.

Cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le congé annuel à plus de 32 jours.

Toutefois, les salariés qui bénéficient déjà, au 1^{er} janvier 1983, de plus de 32 jours ouvrables de congés payés conservent les droits ainsi acquis.

Article 53

Règles de fractionnement et de report du congé

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu ; le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

En cas de fractionnement, une des tranches de congé doit être au moins égale à 12 jours ouvrables et ne peut être refusée, à la demande des salariés concernés, pendant la période des vacances scolaires.

Cette fraction continue doit obligatoirement être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Dans les conditions fixées à l'article L. 3141-18 du code du travail, il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période sera au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il sera compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Article 54

Prise effective des congés

Les bénéficiaires d'un congé payé doivent en jouir obligatoirement en jours de repos. Ce congé doit être pris avant la fin de la période de référence, soit le 31 mai de l'année suivante. Le salarié ne pourra bénéficier d'une contrepartie financière à ce repos, sauf disposition légale contraire.

Article 55

Période et ordre des départs en congé

La période ordinaire des congés doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période (soit fin février).

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié le plus tôt possible, soit, au plus tard, 1 mois à l'avance et, en cas de circonstances exceptionnelles, 15 jours avant son départ.

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs est déterminé par l'employeur et, s'il a lieu, par roulement dans l'ensemble de l'établissement ou pour certaines catégories d'emploi, après avis des délégués du personnel ou, à défaut, consultation des membres du personnel, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, de la durée de leurs services dans l'établissement et de la nécessité d'assurer d'une façon convenable les différents travaux dans ledit établissement.

Article 56

Indemnité de congé

1. L'indemnité afférente au congé, prévu par le premier alinéa de l'article 51, est égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé. Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et des périodes assimilées à un temps de travail effectif.

2. Dans tous les cas, l'indemnité prévue par le présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué de travailler, cette rémunération étant, sous réserve de l'observation des stipulations législatives et réglementaires en vigueur, calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

3. Le salarié, dont le contrat est rompu ou terminé avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les principes du paragraphe 1 du présent article.

L'indemnité compensatrice est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié.

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Ce remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat étant le fait du salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

L'indemnité prévue au premier alinéa du présent paragraphe est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient la qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Article 57

Interdiction de travail

Pendant la durée du congé annuel, fractionné ou non, tout travail rétribué est interdit au bénéficiaire dudit congé, sauf dans le cas d'un contrat vendanges conclu au titre des articles L. 718-4 et suivants du code rural et de la pêche maritime, conformément aux articles D. 3141-1 et D. 3141-2 du code du travail.

Article 58

Jours fériés légaux

Sont considérés comme jours fériés, aux termes de la législation en vigueur : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 Novembre, le 25 décembre.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le jour férié ne peut être compté parmi les jours ouvrables de congé lorsqu'il est chômé dans l'entreprise.

Les salariés travaillant à la tâche ou dans le cadre de contrat de travail intermittent bénéficient de dispositions spécifiques (cf. l'article 70 « Contrat individuel de tâcheron » de la présente convention collective et l'article 9.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour le contrat de travail intermittent).

A. – Indemnisation du chômage du 1^{er} Mai

Le salarié mensualisé ne doit subir aucune diminution de son salaire mensuel.

Le salarié à l'heure ou à la journée ou au rendement a droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait du chômage de ce jour férié.

B. – Indemnisation du chômage d'un autre jour férié

Les salariés ont droit aux mêmes règles de calcul de l'indemnisation prévue pour le chômage du 1^{er} Mai.

Toutefois, cette indemnisation n'est accordée qu'au salarié présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour qui le suit, sauf autorisation d'absence (congé payé, pont, autre absence, etc.) préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois, lors de la survenance d'un jour férié chômé, les indemnités de jours fériés versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Les heures indemnisées au titre du jour férié chômé ne sont pas prises en compte dans le calcul du nombre d'heures de travail effectif.

C. – Travail d'un jour férié

Si, exceptionnellement, un jour férié doit être travaillé, la rémunération du salarié sera la suivante :

- 1^{er} Mai : le salaire correspondant au travail effectué est doublé ;
- autres jours fériés : le salaire correspondant au travail effectué sera majoré de 50 %.

Article 59

Congés exceptionnels. – Événements familiaux

Des congés exceptionnels payés sont accordés aux salariés dans les circonstances suivantes.

Mariage ou pacte civil de solidarité du salarié	4 jours portés à 5 jours après 1 an de présence sur l'exploitation
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours (pour celui des deux qui ne bénéficie pas du congé légal de naissance ou d'adoption)
Mariage d'un enfant	1 jour porté à 2 jours après 1 an de présence sur l'exploitation
Décès du père ou de la mère	3 jours (sans condition d'ancienneté)
Décès d'un enfant	4 jours (sans condition d'ancienneté)
Décès du conjoint	4 jours (sans condition d'ancienneté)
Décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, d'un grand-père ou d'une grand-mère	3 jours (sans condition d'ancienneté)

Ces jours de congé, qui doivent être pris en continu au moment de l'événement en cause, n'entraînent pas de réduction de la rémunération et entrent dans le décompte de la durée du travail.

Article 60

Congés de formation économique et sociale, de formation syndicale, de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse

Les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale sont prévus par l'article L. 3142-7 du code du travail.

Les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse sont prévus par l'article L. 3142-43 du code du travail.

Ces congés sont accordés à la demande des salariés dans la limite de :

- 12 jours ouvrables rémunérés pour les entreprises de plus de 10 salariés, dans les conditions prévues par voie réglementaire, s'agissant des congés de formation économique et sociale et formation syndicale.

Ce congé est porté à 18 jours pour les animateurs des stages ou des sessions, dans les mêmes conditions que ci-dessus ;

- 6 jours ouvrables, non rémunérés, pris en 1 ou 2 fois s'agissant des congés de formation de cadres et d'animateurs de la jeunesse.

Article 61

Congés de perfectionnement

En plus des congés payés prévus par la législation en vigueur, le personnel bénéficie chaque année, en dehors des périodes de grands travaux, de 2 jours de congés rémunérés afin d'assister aux sessions et aux cours de perfectionnement technique ou économique, organisés soit par les services du ministère de l'agriculture, soit par les organisations professionnelles, ou par la mutualité sociale agricole.

Les intéressés doivent obtenir l'accord préalable de leur employeur et leur fournir des justificatifs sur l'utilisation de ces congés.

Les salariés ne pourront se refuser à suivre les sessions qui leur seraient demandées par leur employeur. Dans ce dernier cas, les frais occasionnés sont pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs.

Les présentes dispositions s'appliquent sans préjudice du droit au congé individuel de formation dont tout salarié peut demander à bénéficier conformément aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail.

Article 62

Procédure de licenciement

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur au-delà de la période d'essai, doit être suivie la procédure de licenciement prévue par le code du travail.

Article 63

Délai-congé ou préavis

Le présent article ne s'applique qu'en cas de rupture du contrat de travail au-delà de la période d'essai, hors cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

A. – Notification

Le délai-congé ou le préavis doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

La date de première présentation de la lettre fixe le point de départ du délai-congé (ou du préavis).

Si l'employeur dispense le salarié de l'exécution du travail, il doit être fait application de l'article L. 1234-5 du code du travail.

B. – Durée

1. En cas de démission :

- 1 semaine : ancienneté inférieure à 6 mois ;
- 1 mois : ancienneté supérieure à 6 mois ;
- 3 mois : salarié logé par l'employeur ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

2. En cas de licenciement, de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ou de départ à la retraite à l'initiative du salarié :

- 1 mois : ancienneté inférieure ou égale à 2 ans ;
- 2 mois : ancienneté supérieure à 2 ans ;
- 3 mois : salarié logé par l'employeur ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

Pour les travailleurs handicapés et les mutilés visés à l'article L. 5213-9 du code du travail, la durée du préavis est doublée sans pouvoir excéder 3 mois.

C. – Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du préavis, les salariés embauchés à durée indéterminée ont le droit de s'absenter 4 jours, ou 8 demi-journées par mois, afin de pouvoir rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont prises pour la moitié au gré de l'employeur et pour moitié au gré du salarié. Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement par l'employeur.

D. – Non-respect du préavis

L'employeur ou le salarié qui ne respecte pas le délai de préavis prévu par la présente convention collective peut être condamné par la juridiction compétente à verser à l'autre partie une indemnité correspondant à la valeur des journées de travail qui n'ont pas été effectuées.

E. – Situation spéciale du salarié licencié bénéficiant d'un logement mis à disposition par l'employeur et retrouvant un emploi avant le terme du préavis

En cas de licenciement, le salarié logé par l'employeur, qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis, peut interrompre ses services en vue d'occuper ce nouvel emploi sans avoir à verser l'indemnité prévue au paragraphe D ci-dessus, à condition que le départ intervienne après le délai

de 1 mois qui suit la signification du congé sous réserve que l'employeur en soit informé 8 jours auparavant. Le logement doit être rendu libre à la cessation du contrat.

Article 64

Indemnité de licenciement

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié, sauf cas de faute grave ou lourde, a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- a) S'il compte entre 1 an et 2 ans d'ancienneté ininterrompue : indemnité légale de licenciement.
- b) S'il compte plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue, et sous réserve que l'indemnité légale ne soit pas plus favorable :

1. Une partie forfaitaire égale à 1/2 mois de salaire ;
2. Plus une partie proportionnelle égale à :
 - a) Pour les salariés rémunérés au mois : 1/10 de mois par année d'ancienneté, majoré de 1/15 de mois par année au-delà de 17,5 ans ;
 - b) Pour les salariés rémunérés à l'heure : 20 heures de salaire par année d'ancienneté.

Salaire de référence

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Article 65

Indemnité de départ à la retraite

Le salarié qui partira en retraite, à son initiative ou à celle de l'employeur, recevra une indemnité de départ en retraite égale à :

- a) Si le départ est à son initiative :
 - 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
 - 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
 - 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
 - 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.
- b) Si le départ est à l'initiative de son employeur : dans ce cas l'employeur doit respecter la procédure prévue pour le licenciement en matière de préavis et verser une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

Article 66

Documents de fin de contrat

L'employeur, à la fin du contrat, quel que soit le motif de rupture de ce dernier, doit remettre au salarié :

- une attestation d'assurance chômage ;
- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- le dernier bulletin de salaire ;
- la fiche « pénibilité ».

Article 67

Obligations générales en matière de santé et de sécurité

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, dans le respect des lois et règlements en vigueur.

Il procède de ce fait à une évaluation des risques professionnels qu'il doit transcrire dans un document unique et fournit gratuitement à ses salariés les équipements de protection individuelle et collective nécessaires. Il s'assure de leur conformité et de leur bonne utilisation.

L'employeur est notamment garant de la conformité des installations, appareils, machines, outils et équipements de travail mis à la disposition des salariés et s'assure de leur bonne utilisation.

Article 68

Mise à disposition de douche

La mise à disposition de douche dédiée aux travailleurs peut être obligatoire, notamment dans le cas de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques.

Article 69

Situation de danger grave et imminent

Le salarié alerte immédiatement son employeur de toute situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ; il peut se retirer d'une telle situation sans perte de salaire et sans que l'employeur puisse le sanctionner.

CHAPITRE XVI
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS
TRAVAILLANT À LA TÂCHE EN VITICULTURE

Article 70

Contrat individuel du tâcheron

Les conditions de travail et de rémunération des tâcherons sont régies par un contrat particulier signé entre l'employeur et l'employé (avenant n° 96 du 4 avril 2002). Une notice explicative est jointe, à titre indicatif, en annexe B.

A. – Etablissement du contrat de travail et mentions obligatoires

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le salarié tâcheron est :

- soit à durée indéterminée ;
- soit à durée déterminée s'il répond aux cas prévus par la législation en vigueur (art. L. 1242-1 et suivants du code du travail).

Quelle que soit sa nature, le contrat est écrit et comporte notamment les mentions obligatoires suivantes :

- a) La superficie de vignes confiée à la tâche (sur la base cadastrale), le type de taille, la densité de plantation et la localisation ;
- b) Les travaux à effectuer ;
- c) Le nombre total d'heures de travail calculé sur des bases horaires qui ne peuvent être inférieures à celles indiquées dans les tableaux de travaux figurant au paragraphe 3 du présent article ;

- d) Les délais de réalisation des travaux ;
- e) Le taux horaire servant de base au calcul du salaire qui ne pourra être inférieur au minimum fixé au paragraphe B du présent article ;
- f) Les primes et indemnités s'y ajoutant :
- indemnité de jours fériés (3 % sur totalité du salaire brut réel) ;
 - prime d'ancienneté (2 % ou 6 % sur totalité du salaire brut réel + indemnité de jours fériés) ;
 - indemnité compensatrice de congés payés (10 % la 1^{re} année, 11 % la 2^e année sur le salaire brut réel + indemnité de jours fériés + prime d'ancienneté) ;
 - prime d'outillage, si le matériel n'est pas fourni par l'employeur ;
- g) La rémunération versée chaque mois ;
- h) L'interdiction de faire travailler, dans les vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitant y compris les membres de la famille du tâcheron. Tout manquement de la part du salarié peut être considéré comme une faute pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement.

B. – Rémunération

La rémunération est calculée sur la base d'un taux horaire qui doit être au moins égal à celui de l'emploi classé niveau III, échelon 2, de la convention collective des exploitations agricoles de Saône-et-Loire.

C. – Temps forfaitaires à l'hectare

Les temps forfaitaires minima par hectare et les dispositions relatives à la fourniture de petit matériel par l'employeur, ou à la prime d'outillage s'y substituant, sont fixés ci-après (cf. annexe B à la présente convention collective).

I. – Mâconnais et Beaujolais

Nombre de pieds par ha (à titre d'information) :

- Aligoté, Saint-Véran, Mâcon blanc : 7 000 ;
- Pouilly-Fuissé : 9 000 à 9 500 ;
- Mâcon rouge, Bourgogne : 8 000 ;
- Beaujolais : 8 000 à 10 000.

Base prise en vue de rechercher une unité : 1 ha = 8 000 pieds (à ramener au nombre de pieds réels).

(En heures.)

TÂCHES	BLANC et rouge Guyot simple	BLANC Arcure simple	BLANC Arcure double	BLANC et rouge Cordon Royat	ROUGE gobelet
Enlever les agrafes (à récupérer)	6	6	6	6	6
Enlever les agrafes et baisser les fils	10	10	10	10	
Tirer les ficelles					10
Dégravage (dégager les pieds)					30
Nettoyage base des pieds					12
Prétaille manuelle seule		55	62		

TÂCHES	BLANC et rouge Guyot simple	BLANC Arcure simple	BLANC Arcure double	BLANC et rouge Cordon Royat	ROUGE gobelet
Taille simple (taille uniquement sans tirer les sarments et sans prétaillage)	55	55	60	65	Tailler et brûler les sarments : 100 ou tailler sans sarments : 80
Tirer les sarments : – sans prétaillage manuel – avec prétaillage mécanique (tirer, brûler les sarments)	Avec curage 60 55	Sans curage 60 xxxxx	Sans curage 60 xxxxx	Sans curage 60 55	
Nettoyage des baguettes (vrilles et sarments)		30	50		
Entretien normal du palissage : – piquets bois : changers les piquets, fils, tirants, pointes, crampillons – piquets métal : changer les piquets, fils, tirants, crochets	Temps réel Temps réel				
Plier les baguettes et les attacher (couper les bas des baguettes)	20	35	45	10	
Baisser les fils de fer	4	4	4	4	
Emondage ou épandage des pieds	15	15	15	20	30
Ebourgeonnage	35				
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos (hiver et été temps réel)					
Couper les courants ou mouchage		25	40		
Relevage des fils avec tension, pose des agrafes, finition à la cisaille (bout + pointe)	40	45	45	40	20
Accolage, liage					42
Ecimage à la cisaille (1 ^{er} rognage manuel)	10	10	10	10	10
Rognages manuels complets pour la saison (3 rognages) ou cisailage	70	70	70	70	70
Sulfatage manuel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel	Temps réel
Remondage ou 2 ^e émondage	7	7	7	7	

II. – Côte châlonnaise, Couchois et Maranges

Unité de mesure : hectare.

Définition : 10 000 pieds par ha – blanc ou rouge.

Début du contrat de tâche : 1^{er} novembre.

TÂCHES	GUYOT	CORDON ROYAT
Enlever les agrafes	7	7
Taille avec nettoyage des pieds. – Coupe des rejets avec une pioche		
Taille complète sans prétaillage y compris curage des baguettes : tailler, tirer, brûler les sarments ou les aligner pour broyage	160	170
Taille complète avec prétaillage : tailler, tirer, brûler les sarments ou les aligner pour broyage	150	125
Taille simple (y compris curage des baguettes et couper les vieilles baguettes en 2 fois. Taille uniquement sans tirer les sarments)	85	95
Tirer les sarments :		
– sans prétaillage : tirer, brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	75	75
– avec prétaillage : tirer, brûler les sarments ou les aligner dans les rangs pour broyage	65	xxxxx
Entretien normal du palissage :		
– piquets bois : changer les piquets, fils, tirants, pointes, crampillons	25	25
– piquets métal : changer les piquets, fils, tirants, crochets	10	10
Plier les baguettes et les attacher :		
– manuellement (petits fils)	37	10
– avec outillage (avec pince)	30	xxxxx
Repiquage (sur décision annuelle de l'employeur – rémunération au pied) :		
– avec tarière	Temps réel	Temps réel
– sans tarière (y compris sevrage des pieds)	xxxxx	xxxxx
Baisser les fils ranger sous les rangs	4	4
Ebourgeonnage des pieds :		
– avec dédoublement des baguettes ou des cordons :		
– 1 ^{er} passage	70	70
– 2 ^e passage	15	xxxxx
– sans dédoublement des baguettes	45	45
Piochage sous le rang de vigne après labour	Temps réel	Temps réel
Désherbage à dos	Temps réel	Temps réel
Relevage des fils (avec tension, accolage, pose des agrafes)	65	65
Ecimage à la cisaille	10	10
Travaux complémentaires = vendange au vert – temps réel.		

Fourniture d'outillage ou prime

1° Fourniture de petit matériel par l'employeur :

Petit matériel manuel fourni par l'employeur, échangé après usure, et rendu en fin de contrat : pioche, masse, sécateur de taille et sécateur à démonter, baramine, marteau, pierre à aiguiser, pince, cisaille, scie à démonter.

Le matériel et l'équipement fournis seront listés et joints au contrat.

Il est rappelé que les équipements individuels de protection sont obligatoirement fournis ou pris en charge financièrement par l'employeur.

2° Prime d'outillage, si le matériel (autre que les équipements de protection individuelle et collective) n'est pas fourni par l'employeur :

- 76,22 €/ha la première année ;
- 15,24 €/ha les années suivantes.

D. – Fixation de la durée du travail

La durée légale du travail étant fixée à 35 heures par semaine, le nombre annuel d'heures normales est de 1 600 heures par an, auxquelles il faut ajouter 7 heures de travail au titre de la journée de solidarité.

Les travaux payés au temps réel doivent faire l'objet d'un décompte individuel au fur et à mesure.

E. – Maximum annuel de travail

Les limites maximales annuelles de la durée du travail sont, conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur, fixées à 1 940 heures et, par exception, à 2 000 heures pour les exploitations agricoles n'employant qu'un seul salarié.

F. – Autres dispositions

Hormis les dispositions spécifiques au travail à la tâche qui précèdent, le salarié tâcheron bénéficie des autres dispositions de la convention collective départementale (jours fériés chômés, garantie complémentaire maladie/accident, etc.) et l'employeur doit respecter toutes les dispositions légales et réglementaires régissant l'emploi salarié, notamment celles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Article 71

Vendanges

Les salaires des vendangeurs sont fixés par un avenant à la présente convention lors d'une réunion de la commission mixte se tenant à une date fixée par les partenaires sociaux lors de la réunion de négociation sur les salaires minimaux.

CHAPITRE XVII

PRÉVOYANCE ET SANTÉ

Article 72

Prévoyance

Le régime de prévoyance sert à couvrir les risques liés à la maladie, l'accident, le décès et l'invalidité temporaire ou définitive.

Ce régime est issu d'un accord du 1^{er} septembre 2005 (avenant n° 105 modifié par l'avenant n° 112 du 12 mars 2009) et fait l'objet d'une annexe C « Prévoyance » à la présente convention collective.

Article 73

Couverture santé

Ce régime, qui a pour objet de mettre en œuvre une assurance complémentaire santé, est issu d'un accord du 28 avril 2009 (avenant n° 113) et fait l'objet d'une annexe E « Couverture santé » à la présente convention collective.

CHAPITRE XVIII
DÉPÔT ET EXTENSION

Article 81

Dépôt. – Signature. – Extension

La présente convention est remise à chacune des organisations signataires et cinq autres ampliations signées sont déposées au greffe (avenant n° 66 du 12 août 1991) du conseil des prud'hommes.

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention, dont la date d'effet est fixée au 1^{er} janvier 1977.

Fait à Mâcon, le 1^{er} janvier 1977.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE D

Convention des techniciens, agents de maîtrise et cadres des exploitations agricoles de Saône-et-Loire

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions de la présente annexe « Techniciens, agents de maîtrise et cadres » déterminent les rapports entre les employeurs et les techniciens, agents de maîtrise et cadres des exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Sont considérés comme techniciens, agents de maîtrise et cadres au sens de la présente annexe les salariés dont les missions sont définies par l'avenant n° 119 « Classification des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres » du 10 mars 2011, c'est-à-dire par l'article 24 de la convention collective.

Article 2

Période d'essai

Toute période d'essai et son renouvellement éventuel doivent être prévus dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans avoir à verser une indemnité. Elle est fixée à une durée de :

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

Si la période d'essai n'est pas concluante, elle pourra être prolongée au maximum du même temps, par accord écrit entre les parties.

Pendant cette période d'essai, l'employeur pourra mettre fin au contrat, moyennant le respect d'un délai de prévenance, fixé par le code du travail, dont la durée augmente en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- 24 heures, si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures, de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines, entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois, après 3 mois de présence.

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

Si le salarié souhaite rompre la période d'essai, il devra prévenir l'employeur, dans les conditions fixées par le code du travail :

- 24 heures à l'avance si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures à l'avance au-delà.

Article 3

Conventions de forfait sur l'année

Les cadres, techniciens et agents de maîtrise ne bénéficiant pas d'une entière liberté dans l'exercice de leurs fonctions seront rémunérés dans les mêmes conditions que le personnel d'exécution sur la base de 35 heures par semaine.

Il est toutefois possible de conclure des conventions de forfait en heures ou en jours sur l'année dans le respect des règles et des conditions prévues par l'article 7.3, paragraphe 3, ou le chapitre XI « Dispositions particulières aux cadres » de l'accord du 23 décembre 1981.

Article 4

Prime d'ancienneté

Les techniciens, agents de maîtrise et cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur leur salaire de base réel : 2 % après 3 ans, 5 % après 5 ans, 8 % après 10 ans, 10 % après 15 ans.

Article 5

Licenciement

A. – Préavis

Sauf cas de faute grave justifiant le licenciement sans préavis, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée doit être précédée d'un préavis réciproque dont la durée est fixée comme suit :

- technicien et agent de maîtrise de niveau I : 2 mois (3 mois s'il est logé par l'employeur) ;
- technicien et agent de maîtrise de niveau II : 4 mois ;
- cadres des niveaux I et II : 6 mois.

Pendant la durée du préavis, le technicien, agent de maîtrise ou cadre a droit à des demi-journées ou journées d'absence pour rechercher un autre emploi, soit :

- lorsque la durée du préavis est de 2 mois ou 3 mois : 10 demi-journées ou 5 jours d'absence ;
- lorsque la durée du préavis est de 4 mois : 10 jours d'absence ;
- lorsque la durée du préavis est de 6 mois : 12 jours d'absence.

En cas de licenciement sans faute grave, le salaire de ces demi-journées ou journées sera maintenu.

Ce temps libre sera pris en accord entre les parties ; faute d'accord, il sera pris alternativement au choix de chacune d'elles.

B. – Indemnité de licenciement

Toute rupture du contrat à durée indéterminée du fait de l'employeur, sans qu'il y ait faute grave ou lourde, donne lieu, indépendamment du préavis, au versement d'une indemnité de licenciement fixée comme suit : 1/2 mois du salaire par année d'ancienneté dans l'exploitation, avec un plafond de 12 mois.

Toutefois, lorsque l'indemnité légale de licenciement se trouve supérieure à l'indemnité conventionnelle, c'est l'indemnité la plus favorable qu'il convient de verser.

Article 6

Départ à la retraite. – Allocation de fin de carrière

Concernant l'âge et les dispositions relatives au départ à la retraite, il convient de se référer à la législation applicable.

L'indemnité de départ doit être au moins égale à la moitié de celle calculée au B de l'article 5 de la présente annexe.

En tout état de cause, cette indemnité ne saurait être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

La partie qui a l'initiative du départ informera l'autre de son intention de mettre fin au contrat de travail, par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis :

- s'il s'agit de l'employeur, d'une durée au moins égale à 6 mois ;

- s'il s'agit du salarié :
 - 1 mois s'il justifie chez l'employeur d'une ancienneté inférieure à 2 ans ;
 - 2 mois s'il justifie d'une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans.

Article 7

Régime prévoyance et retraite

Tout employeur occupant des cadres ou assimilés qui répondent aux définitions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'exploitations agricoles doit affilier ses cadres à la caisse de prévoyance des cadres d'exploitations agricoles, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08, tél. : 01-71-21-00-00 ; télécopie : 01-71-21-00-01.

Pour les techniciens et agents de maîtrise il convient de se référer à l'accord prévoyance du 12 mars 2009 (avenant n° 105 modifié).

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

AVENANT N° 127 DU 5 NOVEMBRE 2012

NOR : AGRS1397035M
IDCC : 9712

PRÉAMBULE

Compte tenu des déséquilibres financiers enregistrés par le régime d'assurance complémentaire santé au cours de l'exercice 2011, les partenaires sociaux se sont concertés avec les assureurs gestionnaires de ces régimes afin de convenir des mesures de nature à garantir le retour à l'équilibre et la pérennité de ces régimes.

Il en résulte les mesures suivantes.

Article 1^{er}

Révision des taux des cotisations

Le 1 de l'article 7 de l'avenant n° 113 du 28 avril 2009 à la convention collective de travail du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire, instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres du département de Saône-et-Loire, est modifié comme suit :

« Article 7

Cotisations

1. Taux des cotisations et répartition

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 1,06 % pour le tarif "isolé" et de 3,08 % pour le tarif "famille". Ces taux sont définis en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et répartis comme suit :

- 35 % de la part "isolé" à la charge de l'employeur, soit 0,371 %, dans la limite d'un plafond de 12 € par mois ;
- 65 % de la part "isolé" à la charge du salarié, soit 0,689 %, à quoi s'ajoute la totalité de la part "famille" le cas échéant, soit une cotisation totale pour le salarié de 2,709 % dans ce dernier cas.

Si le salarié souhaite souscrire à l'option facultative prévue à l'article 4, les taux de cotisation sont les suivants :

- 1,39 % en tarif "isolé" ;
- 3,86 % en tarif "famille".

Dans tous les cas, la participation de l'employeur demeure égale à 35 % de la part "isolé" du régime conventionnel (soit 0,371 %), dans la limite d'un plafond de 12 € par mois. »

Article 2

Modification de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » (Intégration des bénéficiaires de la CMU-C dans les cas de dispense)

L'article 3 de l'avenant n° 113 précité est modifié comme suit :

« Article 3

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

En sont exclus :

- les cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 1^{er} janvier 1977 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC ;
- les catégories particulières de salariés (VRP, par exemple) ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés non cadres ressortissant à un régime collectif obligatoire dans les conditions fixées à l'article 6.

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés bénéficiant déjà, au jour de l'entrée en vigueur du régime mis en place par le présent accord, en qualité d'ayants droit, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalent ;
- salariés sous contrat à durée déterminée et travailleurs saisonniers, dont la durée du contrat est supérieure à 6 mois, ayant souscrit une couverture frais de santé par ailleurs ;
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi, pour un niveau de prestations au moins équivalent ;
- salariés à temps partiel ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération ;
- salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, ou bénéficiaires de la CMU-C. Toutefois, cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel (si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation).

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'accord, en joignant les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

Article 3

Date d'effet. – Durée du présent avenant

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

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en cinq exemplaires, dont un en version numérique, à l'unité territoriale de la Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne.

Fait à Mâcon, le 5 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FDSEA de Saône-et-Loire.

Syndicats de salariés :

UD CFDT de Saône-et-Loire ;

UD CGT-FO de Saône-et-Loire ;

SNCEA CFE-CGC ;

UD CFTC de Saône-et-Loire.

Accord collectif
EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Savoie et Haute-Savoie)

ACCORD DU 20 AVRIL 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2011
NOR : AGRS1397037M

Entre :
La FDSEA des Savoie ;
Le syndicat des EDT des Savoie ;
Les CUMA de la Savoie et de la Haute-Savoie,
D'une part, et
La CFDT ;
La CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord fixe les salaires minimaux des salariés employés dans :
– les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, y compris celles exerçant des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des activités d'accueil touristique situées dans l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci tels l'hébergement et la restauration ;
– les entreprises de travaux agricoles ;
– les coopératives d'utilisation de matériel en commun,
ayant leur siège social dans le département de la Savoie ou de la Haute-Savoie.

Article 2

Salaires horaires du personnel afférents à chaque niveau d'emploi

(En euros.)

COEFFICIENT	DÉFINITION DE L'EMPLOI	SALAIRE horaire
Niveau I Emplois d'exécutant Echelon 1	Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en œuvre de connaissances particulières.	9,18

COEFFICIENT	DÉFINITION DE L'EMPLOI	SALAIRE horaire
Echelon 2	<p>Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.</p> <p>Par consignes, on entend des modes opératoires détaillés ou des tâches décrites à effectuer, des doses de produits à respecter ou à distribuer à l'aide de machines pré-réglées et de maniement simple.</p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité).</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises ou sous surveillance fréquente.</p> <p>L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne doivent pas avoir de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.</p>	9,23
Niveau II Emplois spécialisés Echelon 1	<p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.</p> <p>L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises, ou sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit être capable de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p>	9,28
Echelon 2	<p>Emploi nécessitant davantage d'expérience que l'échelon 1 ou pouvant comporter l'exécution de tâches plus qualifiées à partir de consignes données. Le salarié peut être amené à partager son expérience avec d'autres membres du personnel de l'entreprise et à assurer les remises en état et les réparations simples du matériel dont il a la charge, selon les consignes reçues.</p>	9,31
Niveau III Emplois qualifiés Echelon 1 Emploi pouvant correspondre au référentiel BEPA	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise.</p> <p>Le salarié réalise son travail à partir d'explications orales ou écrites qui ne sont pas détaillées.</p> <p>Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail, d'ajuster son mode d'exécution.</p> <p>En outre, dans l'exécution de ses tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail.</p> <p>De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'autres membres du personnel d'une qualification inférieure.</p>	9,43

COEFFICIENT	DÉFINITION DE L'EMPLOI	SALAIRE horaire
Echelon 2	<p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large, nécessitant une autonomie plus grande quant à l'organisation du travail dans le cadre des instructions données.</p> <p>Il suppose la capacité de son titulaire à s'adapter aux évolutions techniques et à actualiser ses connaissances, à corriger ou faire corriger les anomalies détectées.</p>	9,50
<p>Niveau IV</p> <p>Emplois hautement qualifiés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Emplois pouvant correspondre au référentiel des diplômes agricoles du niveau IV</p> <p>Echelon 2</p>	<p>Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.</p> <p>Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.</p> <p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p>	<p>9,60</p> <p>9,69</p>
<p>Niveau I</p> <p>Techniciens et agents de maîtrise (TAM)</p> <p>Echelon 1</p> <p>Emploi pouvant correspondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III</p> <p>Echelon 2</p>	<p>Technicien :</p> <p>A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...</p> <p>Agent de maîtrise :</p> <p>Outre les travaux et tâches professionnels auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p>	<p>10,20</p> <p>10,51</p>

COEFFICIENT	DÉFINITION DE L'EMPLOI	SALAIRE horaire
	Technicien : A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.	
Niveau II Techniciens et agents de maîtrise Emplois pouvant corres- pondre aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou II	Agent de maîtrise : Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre. Technicien : Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté. Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose. Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés. Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation. Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.	11,00

Article 3

Date d'effet

La date d'effet du présent accord est fixée au 1^{er} juillet 2011.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2235-5 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 6 mars 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9651. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX, MARAÎCHERS
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS
(Hautes-Pyrénées)**

(6 juillet 1972)

(Etendue par arrêté du 20 février 1973,
Journal officiel du 17 mars 1973)

AVENANT N° 2 DU 24 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397032M
IDCC : 9651

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

La fédération départementale de l'agriculture CFDT ;

La fédération départementale des travailleurs de l'agriculture CGT ;

La fédération départementale des cadres CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Compte tenu des excédents du régime de prévoyance du 6 février 2007, les taux de cotisations concernant :

- la garantie décès ou invalidité absolue et définitive ;
- la garantie incapacité de travail temporaire conventionnelle ;
- la garantie incapacité permanente ou invalidité ;
- la garantie légale résultant de l'article L. 1226-6 du code du travail ;
- l'assurance charges sociales patronales,

bénéficieront, à compter du 1^{er} octobre 2012, d'un taux d'appel de 70 %.

Le tableau ci-après synthétise les taux de cotisations en vigueur ainsi que ceux résultant du taux d'appel de 70 % à partir du 1^{er} octobre 2012.

(En pourcentage.)

	TAUX EN VIGUEUR depuis le 1 ^{er} juillet 2007			TAUX D'APPEL à compter du 1 ^{er} octobre 2012		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (ou invalidité absolue et définitive)	0,40	0	0,40	0,280	0	0,280
Incapacité temporaire conventionnelle	0,224	0,306	0,53	0,157	0,214	0,371
Incapacité permanente ou invalidité	0,08	0,15	0,23	0,056	0,105	0,161
Sous-total conventionnel	0,704	0,456	1,160	0,493	0,319	0,812
Garantie légale résultant de l'article L. 1226-6 du code du travail	0,38		0,38	0,266		0,266
Assurance charges sociales patronales	0,25		0,25	0,175		0,175
Obligations employeurs	0,63		0,63	0,441		0,441
Total	1,334	0,456	1,790	0,934	0,319	1,253

Le maintien de ce taux d'appel sera examiné annuellement à l'occasion de la présentation des résultats du régime.

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Tarbes, le 24 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9651. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX, MARAÎCHERS
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS
(Hautes-Pyrénées)
(6 juillet 1972)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1973,
Journal officiel du 17 mars 1973)

AVENANT N° 90 DU 24 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397033M

IDCC : 9651

PRÉAMBULE

En agriculture, l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres dans les conventions collectives en production agricole a permis d'élaborer une méthodologie de classification s'étageant sur 4 niveaux d'emplois non cadres comprenant chacun 2 échelons, laissant libres 3 groupes d'emplois de cadres comprenant usuellement chacun 1 ou 2 degrés. La classification des emplois dans la convention collective agricole départementale des Hautes-Pyrénées a été élaborée selon cet accord de méthode.

L'avenant n° 1 à cet accord de méthode, en date du 23 avril 2008, en a modifié le contenu des définitions des emplois de niveau IV, échelons 1 et 2.

Par ailleurs, l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification professionnelle des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles a proposé une méthodologie de classification et des définitions pour ces emplois, qu'il reste à utiliser dans les conventions collectives par la négociation, pour y mettre en place cette classification au niveau des territoires.

C'est pourquoi sont faites ici des propositions pour élaborer une classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres (TAM-cadres) dans la convention collective agricole départementale des Hautes-Pyrénées, en répartissant ces niveaux d'emplois sur les emplois non cadres et sur les emplois cadres, de façon que le salarié non cadre puisse évoluer professionnellement vers un niveau de technicien ou d'agent de maîtrise sans avoir l'obligation de devenir cadre.

Article 1^{er}

L'article 27 « Classification des emplois », « B. – Ouvriers des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des CUMA et des exploitations de maraîchage et de productions légumières » est modifié.

L'intitulé du niveau III, échelon 1, « Technicien qualifié. – 1^{er} échelon » devient « Ouvrier qualifié. – 1^{er} échelon » et l'intitulé de l'emploi du niveau III, échelon 2, « Technicien qualifié. – 2^e échelon » devient « Ouvrier qualifié. – 2^e échelon ».

Le 5^e alinéa du niveau III, échelon 2, « Définition » est modifié comme suit : « Salarié ayant 12 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise à l'échelon 1 du même niveau. »

Les dispositions figurant au niveau IV, échelons 1 et 2, sont abrogées et remplacées par ce qui suit :

« Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1

Emploi comportant l'exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Exemples notamment :

- suivi, entretien et réparation d'un parc matériel ;
- chauffeur hautement qualifié ;
- responsable de séchage de tabac ;
- travaux viticoles de réglage des appareils de traitement ;
- vacher, berger, porcher, gaveur hautement qualifiés ;
- fromager responsable de la production ;
- chef cuisinier d'une ferme-auberge ;
- emploi de bureau qualifié, jusqu'à l'enregistrement des opérations diverses de fin d'exercice, sous le contrôle d'un expert-comptable.

Après 18 mois maximum de service continu ou non dans la même entreprise, passage à l'échelon 2.

CUMA et ETARF : salarié capable d'assurer seul et avec initiative une réparation ou remise en état complexe du matériel, ayant suivi une formation à la demande de l'employeur ou du salarié, ayant de l'expérience dans l'entreprise.

Echelon 2

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Mêmes dispositions qu'à l'échelon 1 avec en plus la participation à des fonctions complémentaires directement liées à la conduite des activités économiques de l'exploitation.

Exemples notamment :

- chauffeur principal d’engins ;
- gestion, entretien et réparation d’un parc matériel ;
- responsable technique de chantier, d’atelier de production, de conserverie, de laiterie ;
- chef cuisinier d’une ferme-auberge.

CUMA et ETARF : salarié ayant 18 mois d’expérience (ou 2 campagnes) maximum dans le niveau IV, échelon 1, capable d’assurer seul une réparation ou remise en état très complexe du matériel.

Salarié capable d’organiser le planning des chantiers en l’absence de l’employeur, d’être responsable d’un atelier de réparation, d’être en mesure d’assurer de façon accessoire et temporaire l’organisation du travail d’une équipe. »

Le dernier alinéa du B de l’article 27 est supprimé.

A la fin de l’article 27, sont créés deux nouveaux paragraphes :

« D. – Techniciens et agents de maîtrise des exploitations de polyculture, d’élevage, de viticulture, des entreprises de travaux agricoles et ruraux, des CUMA et des exploitations de maraîchage et de productions légumières

Niveau I. – Techniciens et agents de maîtrise

Echelon 1 : technicien

A ce niveau, le titulaire de l’emploi assure l’organisation et l’exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d’analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d’un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

Exemples :

- participation au choix techniques des cultures et/ou propositions sur ces choix : semences, produits de traitement, processus de cultures, itinéraire cultural ;
- participation au choix techniques des élevages et/ou propositions sur ces choix.

Echelon 2 : technicien, agent de maîtrise

Technicien

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d’anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Exemples :

- conduite technique des cultures en autonomie ;
- conduite technique des élevages en autonomie.

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnels auxquels il participe ou qu’il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés de l’équipe qu’il anime.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection individuelle fournis.

Exemples :

- conduite [technique et humaine] des cultures en autonomie ;
- conduite [technique et humaine] des élevages en autonomie ;
- chef de chai, chef d'atelier, chef de chantier.

NB. – Ce niveau d'emploi (échelons 1 et 2) correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

Niveau II. – Techniciens et agents de maîtrise

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Exemples :

- conduite et responsabilité techniques des cultures en autonomie ;
- conduite et responsabilité techniques des élevages en autonomie ;
- participation à des choix de gestion technique...

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Exemples :

- conduite et responsabilité [techniques et humaines] des cultures en autonomie ;
- conduite et responsabilité [techniques et humaines] des élevages en autonomie ;
- responsable de chai, d'atelier, de chantier ;
- participation à des choix de gestion.

NB. – Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

E. – Raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification

Les tableaux de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification figurent à l'annexe IV de la convention collective. »

Les dispositions de l'article 63 « Définition des emplois et coefficients », relatives aux cadres, sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« Niveau I. – Cadre d'exploitation

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il peut embaucher par délégation écrite de son employeur ou son supérieur hiérarchique.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Niveau II. – Cadre de direction

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

NB. – Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles), acquis soit par la pratique, soit par la formation initiale ou continue.

Les tableaux de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification figurent à l'annexe IV de la convention collective. »

L'annexe IV de la présente convention intitulée « Grilles de concordance des emplois entre l'ancienne et la nouvelle classification applicable à compter du 1^{er} octobre 1999 » est abrogée et remplacée par les dispositions ci-après :

« ANNEXE IV

Tableau de raccordement entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification
applicable à compter du 1^{er} juillet 2013

ANCIENNE classification	NOUVELLE classification		
Ouvriers et employés	Ouvriers et employés	Techniciens et agents de maîtrise	Cadres
Niveau I, échelons 1 et 2	Niveau I, échelons 1 et 2		
Niveau II, échelons 1 et 2	Niveau II, échelons 1 et 2		
Niveau III, échelons 1 et 2	Niveau III, échelons 1 et 2		

ANCIENNE classification	NOUVELLE classification		
Ouvriers et employés	Ouvriers et employés	Techniciens et agents de maîtrise	Cadres
Niveau IV, échelon 1	Niveau IV, échelon 1	Technicien Niveau I, échelon 1	
Niveau IV, échelon 2	Niveau IV, échelon 2	Technicien Niveau I, échelon 2 Agent de maîtrise, Niveau I, échelon 2	
Personnel d'encadrement			
Groupe III		Technicien Niveau II Agent de maîtrise Niveau II	Niveau I
Groupe II			Niveau I
Groupe I			Niveau II

Pour chacun de ses salariés de niveau IV ou de niveaux de techniciens, d'agents de maîtrise ou de cadres, l'employeur doit obligatoirement réexaminer les contenus de l'emploi pour le redéfinir en fonction des critères de cette nouvelle classification.

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

En revanche, la modification éventuelle du coefficient y afférent ne peut en aucun cas être considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Les techniciens et agents de maîtrise, de par la nature de la définition de leur emploi, sont affiliés sur demande aux régimes agricoles cotisant à l'AGIRC, au même titre que les cadres. »

Article 2

Les parties contractantes demandent que les dispositions de l'avenant soient étendues à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective à compter du 1^{er} juillet 2013.

Fait à Tarbes, le 24 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;
Fédération départementale des CUMA.

Syndicats de salariés :

Fédération départementale de l'agriculture CFDT ;
Fédération départementale des travailleurs de l'agriculture CGT ;
Fédération départementale des cadres CGC.

Convention collective

**IDCC : 9621. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE ET CUMA
(Pas-de-Calais)
(20 janvier 1976)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 7 octobre 1977)

AVENANT N° 67 DU 6 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1397036M
IDCC : 9621

Entre :

La FDSEA du Pas-de-Calais ;

La FD des CUMA du Pas-de-Calais,

D'une part, et

L'UD FO du Pas-de-Calais ;

Le SGAA CFDT du Pas-de-Calais ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Hausse des cotisations

Les dispositions du « A. – Cotisations » de l'article 24 « IV. – Dispositions communes » de la convention collective du 20 janvier 1976, telles qu'elles résultent de l'avenant n° 63 du 15 novembre 2010, 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 collective, 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 des cotisations destinées au financement des prestations est de 1,70 %, ainsi réparti : 50 % à la charge des employeurs, soit 0,85 %, et 50 % à la charge des salariés, soit 0,85 %.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Décès	0,37	0,18	0,19
Incapacité temporaire de travail			
Mensualisation	0,40	0,40	–
Relais mensualisation	0,50	–	0,50
Invalidité	0,43	0,27	0,16
Total	1,70	0,85	0,85

En sus de ces cotisations, l'employeur versera une cotisation de 0,16 % exclusivement à sa charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales. »

Article 2

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 ajouté aux dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant un 3 « 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 0,12 % des rémunérations brutes telles que définies au "1. Assiette" du "A. – Cotisations" du "IV. – Dispositions communes" de l'article 24, qui s'ajoute aux taux de cotisations du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les mêmes conditions que celles prévues au "2. Taux de cotisations et répartition" du "A. – Cotisations" du "IV. – Dispositions communes" de l'article 24, soit 0,06 % à la charge de l'employeur et 0,06 % 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 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

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 Arras, le 6 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE (DÉCÈS, INCAPACITÉ TEMPORAIRE,
INCAPACITÉ PERMANENTE EN AGRICULTURE)
(Centre)
(3 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 9 décembre 2009,
Journal officiel du 18 décembre 2009)

AVENANT N° 2 DU 14 NOVEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 2009 RELATIF À LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE
NOR : AGRS1397040M

Entre :

La FRSEA du Centre ;

Les EDT du Centre,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux de cotisations et répartition

Le 2 de l'article 7 de l'accord régional du 3 juillet 2009 sur une prévoyance complémentaire concernant les taux de cotisations et la répartition entre les employeurs et les salariés est modifié de la manière suivante :

« 2. Taux de cotisations et répartitions

A. – Pour les garanties décès, incapacité temporaire et incapacité permanente :

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 1,50 % pour les garanties décès, incapacité temporaire et permanente, réparti comme suit :

– 0,78 % à la charge des employeurs ;

– 0,72 % à la charge des salariés.

Le montant des cotisations par prestation et leur répartition détaillée sont présentés dans le tableau annexé au présent avenant (annexe I). »

Article 2

Contribution exceptionnelle

Il est ajouté, au 2 de l'article 7, un paragraphe B rédigé de la manière suivante :

« B. – Contribution exceptionnelle

Une cotisation exceptionnelle de 0,29 % est instituée pour financer l'impact de la réforme des retraites et répartie, sur une période de 2 ans, de la manière suivante : 0,15 % pour les 12 premiers mois qui suivent la date d'application de l'avenant et 0,14 % pour les 12 mois suivants.

La prise en charge de la cotisation exceptionnelle est de 50 % pour les employeurs et de 50 % pour les salariés. »

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées aux articles 1^{er} et 2 du présent avenant prendront effet à compter du premier jour du trimestre civil qui suivra son extension.

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au pôle « politique du travail » de la DIRECCTE du Centre.

Fait à Orléans, le 14 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Cotisations

(En pourcentage.)

GARANTIE	EMPLOYEUR	SALARIE
<p style="text-align: center;">Décès</p> <p>Sans ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> – capital décès = 100 % salaire brut annuel + majoration par enfant à charge 25 % – rente éducation par enfant à charge – frais d'obsèques 	0,19	0,13
<p style="text-align: center;">Invalidité</p> <p>Rente 30 % salaire brut :</p> <ul style="list-style-type: none"> – incapacité permanente toutes origines – toutes catégories 	0,03	0,31
Incapacité		
Mensualisation	0,40	
Relais mensualisation IJ 25 %		0,28
Charges sociales	0,16	
Total = 1,50	0,78	0,72

Convention collective
IDCC : 9762. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(Seine-Maritime)
(5 juin 2007)

AVENANT N° 3 DU 25 JUIN 2012

NOR : AGRS1397039M
IDCC : 9762

Entre :

La fédération départementale des maraîchers de la Seine-Maritime,

D'une part, et

Le syndicat CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de la Seine-Maritime ;

L'UD CFTC-Agri de la Seine-Maritime ;

L'UD FO de la Seine-Maritime,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 6 « Révision » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 6

Révision

La demande en révision peut être introduite à tout moment par l'une ou l'autre des parties. Elle doit être signifiée, par lettre recommandée, aux autres parties signataires ou adhérentes, à l'administration compétente conformément aux dispositions légales.

Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte qu'il est proposé d'y substituer.

La commission mixte, constituée comme il est de règle, commence à étudier les modifications demandées dans le délai de 1 mois suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée. »

Les dispositions de l'article 7 « Dénonciation » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7

Dénonciation

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail et sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

La partie signataire qui dénonce la convention doit informer les autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception et doit procéder aux formalités de dépôt. Elle en informera aussi la DIRECCTE dans les mêmes formes.

La convention collective continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Si la convention n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée. »

A l'article 8 « Conflits collectifs de travail », les mots : « de l'article L. 524-1 du code du travail (L. 2523-1 et suivants du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « des articles L. 2523-1 et suivants du code du travail ».

Les dispositions de l'article 10 « Commission paritaire d'interprétation » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 10

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation de la présente convention chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application de la présente convention. Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et salariés. Chaque organisation représentative syndicale de salariés désigne un représentant. Les organisations d'employeurs désignent un nombre de représentants équivalent au nombre total de représentants de salariés.

Lorsqu'une organisation désire saisir la commission paritaire d'interprétation, elle en avise le président de la commission mixte par lettre recommandée avec avis de réception, en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La commission paritaire d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois par l'organisation qui saisit ladite commission paritaire, sur les dates possibles de tenue de cette commission.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège patronal. »

Les dispositions de l'article 11 « Liberté syndicale et d'opinion » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 11

Liberté syndicale et d'opinion

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué conformément aux dispositions du code du travail sont reconnus à tous les travailleurs.

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent notamment à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales ou raciales, le sexe du salarié, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'avancement, les mesures de discipline et de rupture du contrat. »

Les dispositions de l'article 12 « Droit syndical » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 12

Droit syndical

Le droit syndical s'exercera dans les conditions prévues par les articles L. 2141-1 et suivants du code du travail.

Il est accordé aux salariés le temps nécessaire pour leur permettre de remplir leurs obligations syndicales. Ces absences ne sont pas rémunérées mais peuvent faire l'objet d'indemnisations prévues par des textes spécifiques. Le salarié doit prévenir l'employeur dès réception de sa convocation. »

Les dispositions de l'article 13 « Institutions représentatives du personnel » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 13

Institutions représentatives du personnel

Dans chaque exploitation occupant habituellement plus de 10 salariés, il sera procédé aux élections de délégués du personnel conformément à la législation en vigueur.

Dans les exploitations occupant habituellement 50 salariés au moins, il sera procédé à l'élection des membres salariés du comité d'entreprise conformément à la législation en vigueur. Le financement des activités sociales et culturelles sera assuré par une contribution versée par l'employeur qui ne peut être inférieure à celle prévue à l'article L. 2323-86 du code du travail.

Dans ces mêmes exploitations, il sera mis en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

Les dispositions de l'article 14 « Embauche » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 14

Embauche

Les engagements à durée indéterminée sont constatés par un document écrit établi en 2 exemplaires et signé des parties. L'un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre remis au salarié.

Les engagements à durée déterminée sont obligatoirement établis par contrat écrit établi en conformité avec la réglementation en vigueur. »

Les dispositions de l'article 15 « Période d'essai » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 15

Période d'essai

Sauf accord contraire des parties, tout engagement à durée indéterminée est conclu à l'essai.

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

- 1 mois pour les salariés employés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les salariés employés aux niveaux III et IV.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est calculée conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance fixé comme suit :

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à 24 heures, si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, 48 heures de 8 jours à 1 mois de présence et 2 semaines après 1 mois de présence.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture, il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours et de 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Ces délais de prévenance s'appliquent également aux contrats à durée déterminée stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine. »

Les dispositions de l'article 19 « Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 19

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident

En cas d'absence justifiée par incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical porté à la connaissance de l'employeur, à condition d'être pris en charge par la mutualité sociale agricole et d'être employé depuis au moins 6 mois dans l'entreprise (3 mois en cas d'accident de travail), les salariés visés par la présente convention collective bénéficient d'une garantie de ressources déterminée comme suit.

Pendant une durée maximale de 135 jours, ils reçoivent de leur employeur 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières que le salarié perçoit des assurances sociales.

Toutefois, pour les salariés dont l'horaire de travail théorique ne peut être déterminé avec précision pendant la période d'absence indemnisée, la garantie est fixée à 90 % du salaire journalier moyen des 3 derniers mois complets précédant l'arrêt de travail. Ce salaire journalier est égal au 1/90 de la rémunération brute des 3 mois pris en compte.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et à compter du quatrième jour d'absence dans les autres cas.

Pour la détermination des droits à indemnisation, il est tenu compte des arrêts de travail indemnisés durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si une ou plusieurs absences pour maladie ou accident ont déjà été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas 135 jours ;

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. »

A l'article 23 : « Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes », les mots : « des articles L. 140-2 et suivants du code du travail (art. L. 3221-2 et suivants du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail ».

Les dispositions de l'article 26 « Salaires des travailleurs handicapés » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 26

Salaires des travailleurs handicapés

Le salaire des travailleurs handicapés ne peut pas être inférieur à celui résultant de l'application des dispositions législatives et réglementaires ou de la convention collective en vigueur dans l'entreprise qui les emploie. »

Les dispositions de l'article 42 « Travail de nuit exceptionnel » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 42

Travail de nuit exceptionnel

Sont considérées comme heures de travail de nuit les heures de travail effectuées entre 20 heures et 5 heures afin d'assurer la continuité de l'activité économique.

Ces heures donnent lieu à un complément de rémunération pour atteindre 50 %. Cette majoration ne se cumule pas avec celle des heures supplémentaires ou des heures effectuées le dimanche. »

A l'article 43 « Absences », les mots : « des articles L. 122-14 et L. 122-41 du code du travail (art. L. 1232-2 et suivants, L. 1332-1 et L. 1332-2 du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « des articles L. 1232-2 et suivants, L. 1332-1 et L. 1332-2 du code du travail ».

Les dispositions de l'article 45 « Logement » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 45

Logement

La valeur de l'avantage en nature "logement" sera fixé selon le barème fiscal.

Les frais d'eau et d'électricité sont à la charge du salarié. A défaut de compteur individuel, les frais seront répartis dès l'entrée en jouissance par accord écrit entre les parties. »

Les dispositions de l'article 47 « Congés payés annuels » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 47

Congés payés annuels

1. Droit aux congés

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables par an.

Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé les jours de congés payés, de repos et toutes autres périodes, journées ou absences faisant l'objet d'une telle assimilation par les lois et les règlements en vigueur, selon les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis au cours de la période n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2. Congés supplémentaires

Pour fractionnement (sauf renonciation écrite du salarié) :

Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Pour les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente :

Elles bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge si le congé principal est supérieur à 6 jours ouvrables. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé principal est inférieur ou égal à 6 jours ouvrables.

3. Départ en congés

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur en accord avec son salarié.

La décision de l'employeur concernant la date des congés ne pourra être modifiée dans le mois précédant le départ en congés.

Conformément à l'article L. 3141-18 du code du travail, le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

4. Indemnité de congés

L'indemnité afférente au congé prévue au 1 du présent article est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin-31 mai). Elle ne peut toutefois être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié si celui-ci avait continué à travailler pendant son congé.

L'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

5. Indemnité compensatrice de congés payés

Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus. »

A l'article 48 « Jours fériés », les mots : « les articles L. 225-5 et suivants du code du travail (art. L. 3133-4 et suivants du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « les articles L. 3133-4 et suivants du code du travail ».

A l'article 49 « Congés spéciaux » et au paragraphe intitulé « Congé de paternité », les mots : « (art. L. 122-25-4 du code du travail) (art. L. 1225-35 et L. 1225-36 du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « (art. L. 1225-35 du code du travail) ».

Les dispositions de l'article 53 « Contrat de travail à durée déterminée » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 53

Contrat de travail à durée déterminée

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, force majeure, inaptitude, constatée par le médecin du travail ou à l'initiative du salarié si celui-ci justifie d'une embauche à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, il pourra être rompu en respectant les délais de préavis prévus par l'article L. 1243-2 du code du travail. »

Les dispositions de l'article 55 « Délai congé ou préavis » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 55

Délai-congé ou préavis

Pour la démission, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois si le salarié a au moins 6 mois d'ancienneté.

Pour le licenciement, la durée du préavis est la suivante :

- 1 mois pour le salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté. »

Les dispositions de l'article 57 « Indemnité de licenciement » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 57

Indemnité de licenciement

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou faute lourde, à une indemnité de licenciement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté ;
- pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année d'ancienneté plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*. »

Les dispositions de l'article 58 « Départ en retraite » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 58

Départ à la retraite

a) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse aura droit à une indemnité de départ en retraite calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité est égale à 1/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Le salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse est tenu de respecter le préavis de démission prévu à l'article 55 de la présente convention.

b) Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer à un salarié qui atteint un âge qui varie entre 65 ans et 67 ans selon son année de naissance, une mise à la retraite selon la procédure prévue aux articles L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail.

L'employeur peut prononcer la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé d'au moins 70 ans. »

Les dispositions de l'article 59 « Certificat de travail » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 59

Certificat de travail

A l'expiration du contrat et en application des articles L. 1234-19 et D. 1234-6 du code du travail, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail. »

Les dispositions de l'article 60 « Reçu pour solde de tout compte » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 60

Reçu pour solde de tout compte

Un reçu pour solde de tout compte peut être délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la rupture ou l'expiration de son contrat de travail. Selon l'article L. 1234-20 du code du travail, le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »

A l'article 62 « Application de la convention », les mots : « des articles L. 135-7 et L. 135-8 du code du travail (art. L. 2262-5, L. 2262-6 et L. 2262-7 du nouveau code du travail) » sont remplacés par les dispositions suivantes : « des articles L. 2262-5, L. 2262-6 et L. 2262-7 du code du travail ».

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui a été déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 25 juin 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130070-000213

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
