

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/10 DU 30 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	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 10.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/10

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assistance (sociétés) : avenant n° 29 du 14 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1^{er} janvier 2013	5
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 45 du 27 novembre 2012 à l'accord du 22 mars 2004 relatif à la prévoyance.....	7
Bâtiment (ingénieurs et cadres) : avenant n° 65 du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2013	11
Bâtiment et travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres [entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 18 décembre 2012 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale.....	13
Casinos : avenant n° 19 du 16 janvier 2013 relatif à la période d'essai	18
Charcuterie de détail : avenant n° 16 du 10 octobre 2012 relatif au régime de prévoyance ...	21
Charcuterie de détail : avenant n° 15 du 11 octobre 2012 relatif au régime de frais de soins de santé	27
Charcuterie de détail : avenant n° 17 du 17 janvier 2013 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2013	32
Chaux (industries) : convention collective du 4 décembre 2012	34
Chaux (industries) : avenant n° 1 du 4 décembre 2012 relatif aux salaires et aux primes de vacances au 1^{er} janvier 2013.....	123
Commissaires-priseurs judiciaires : accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1^{er} janvier 2013	126
Déchets (activités) : procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à la pénibilité ...	128
Déchets (activités) : procès-verbal de désaccord du 17 décembre 2012 relatif à l'égalité professionnelle.....	129
Eaux et boissons sans alcool (production) : avenant n° 2 du 3 décembre 2012 portant mise à jour de la convention	130
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 16 du 10 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	159
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 17 du 10 janvier 2013 relatif à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.....	161

Jardineries et graineteries : accord du 18 janvier 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2013	171
Métallurgie (Corrèze) : avenant n° 70 du 31 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2013	173
Métallurgie (Eure) : accord du 15 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2013.....	176
Métallurgie (Le Havre) : accord du 30 janvier 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2013	179
Pharmaceutique (industrie, fabrication et commerce) : avenant du 5 décembre 2012 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	183
Pharmacie d'officine : accord du 10 janvier 2013 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2013	185
Pharmacie d'officine : accord du 10 janvier 2013 relatif aux frais d'équipement, à l'indemnité forfaitaire annuelle au 1 ^{er} janvier 2013	187
Pôle emploi : avenant du 18 décembre 2012 portant modification de la durée de validité de certains accords.....	188
Sécurité sociale (organisme) : accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail	190
Sucreries, sucreries-distilleries (Guadeloupe) : accord du 21 février 2011 relatif à la négociation annuelle obligatoire à compter du 1 ^{er} janvier 2011	203
Sucreries, sucreries-distilleries (Guadeloupe) : accord du 16 mai 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2012.....	206
Sucreries, sucreries-distilleries (Guadeloupe) : procès-verbal de désaccord partiel du 22 janvier 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2013.....	209
Travaux publics (Bourgogne [ouvriers]) : accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	215
Travaux publics (Bourgogne [ETAM]) : accord du 23 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.....	217
Travaux publics (Bourgogne [ouvriers, ETAM]) : accord du 23 janvier 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013.....	219
Travaux publics (Centre [ouvriers]) : accord du 5 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	221
Travaux publics (Centre [ETAM]) : accord du 5 décembre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	223
Travaux publics (Centre [ouvriers, ETAM]) : accord du 5 décembre 2012 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2013.....	225
Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 4 janvier 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2013.....	227
Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 9 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	229
Travaux publics (Lorraine [ETAM]) : accord du 9 janvier 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	231

Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 77 du 11 janvier 2013 relatif à la classification et au salaire minimal.....	233
Tribunaux de commerce (greffes) : accord du 11 janvier 2013 relatif à la mise en place de conventions de forfait en jours.....	242
Tribunaux de commerce (greffes) : accord du 11 janvier 2013 relatif à la commission de validation des accords	247
Vente à distance (entreprises) : accord du 11 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales garanties au 1^{er} janvier 2013.....	253

Brochure n° 3279

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

AVENANT N° 29 DU 14 JANVIER 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
AU 1^{ER} JANVIER 2013
NOR : ASET1350343M
IDCC : 1801

Entre :
Le SNSA,
D'une part, et
La FBA CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération annuelle garantie (art. 51)

La rémunération annuelle garantie de la profession correspond à 19 593 € bruts.

Article 2

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 54, est modifié comme suit, et applicable à compter du 1^{er} janvier 2013 aux salariés présents à l'effectif à la date de signature de cet accord.

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	19 593
B	19 799
C	20 476
D	21 871
E	24 875
F	27 496
G	32 266

NIVEAU	MONTANT
H	37 292
I	48 764

Les montants définis aux articles 1^{er} et 2 correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

Article 3

Personnel salarié à la mission (annexe III)

a) Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports à partir du 1^{er} janvier 2013 sont revalorisés comme suit :

(En euros.)

	MÉDECINS	INFIRMIERS
1. Evacuation sanitaire par avion spécial :		
Indemnités de départ	219,49	155,40
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	12,89	9,89
2. Evacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport :		
Indemnités de départ	175,64	114,27
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	11,76	9,43

Ces barèmes sont appliqués à tout médecin ou infirmier qu'il soit salarié à la mission ou en contrat à durée indéterminée lorsqu'il effectue des missions de transport.

b) Tous les autres salariés à la mission sont classés au niveau B. Ils ne peuvent percevoir une rémunération horaire inférieure à 12,11 €.

c) Les montants définis au présent article s'entendent tout élément de rémunération inclus. A cette rémunération s'ajoutent exclusivement les majorations relatives au travail effectué le jour du 1^{er} mai, ainsi que l'indemnité légale de congés payés.

Article 4

Réunions paritaires, préparatoires et frais de déplacement

Le 3^e alinéa de l'article 7 f « Indemnisation des salariés » de la convention collective nationale est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2013 :

« Autres dépenses liées au déplacement :

– frais de restauration : remboursement dans la limite de 24,70 € par repas ;

– frais d'hébergement :

– remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 102,80 € par jour pour Paris ;

– remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite de 92,60 € par jour pour la province.

Ces montants seront réexaminés en 2014 dans le cadre de la négociation annuelle.

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

Fait à Bry-sur-Marne, le 14 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

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

AVENANT N° 45 DU 27 NOVEMBRE 2012
À L'ACCORD DU 22 MARS 2004 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350310M
IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

La FCM FO ;

La CGT conseil ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La FNSM CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est créé un nouveau chapitre.

« CHAPITRE VI
DÉPENDANCE

Article 6.1

Objet de la garantie

La présente garantie a pour objet d'accorder à l'assuré une garantie dépendance durant sa vie entière et de lui permettre ainsi de se prémunir contre la perte d'autonomie qui tend à se généraliser avec le vieillissement de la population.

Article 6.2

Mécanisme et prestations

Il s'agit d'une garantie qui permet aux participants via une cotisation définie à l'article 6.8 :

1. D'ouvrir un compte individuel dépendance ;
2. D'acquérir des points tout au long de leur carrière via une valeur d'acquisition unique du point correspondant à l'âge moyen des salariés de la branche ;
3. De conserver ces points lors de son départ à la retraite sans avoir besoin de continuer de cotiser ;

4. De convertir ces points en rente via une valeur de service, en cas de dépendance totale ou partielle.

L'appréciation de la situation de dépendance se fait par référence à la grille AGGIR (autonomie gérontologique groupe iso-ressources), décrite en annexe 2-1 et 2-2 du code de l'action sociale et des familles utilisée par les collectivités territoriales pour délivrer l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

En cas de dépendance totale (impossibilité d'effectuer trois des quatre actes de la vie quotidienne : se nourrir, se déplacer, s'habiller, satisfaire à son hygiène corporelle), 100 % de la rente constituée est versée.

En tout état de cause et quel que soit le nombre de points acquis, le montant de la rente en cas de dépendance totale ne peut être inférieur à 150 € par mois.

En cas de dépendance partielle (impossibilité de réaliser deux des quatre actes de la vie quotidienne), 25 % de la rente constituée sont versés.

En tout état de cause et quel que soit le nombre de points acquis, le montant de la rente en cas de dépendance partielle ne peut être inférieur à 37,50 € par mois.

Le bénéfice des garanties minimales est acquis au participant tant qu'il cotise à la garantie dépendance OCIRP. Elle est notamment maintenue si le salarié choisit de maintenir sa garantie à titre individuel lorsqu'il quitte la branche pour raison de retraite de changement d'activité.

Article 6.3

Paramètres techniques de la garantie

La valeur d'acquisition des points dépendance est calculée en fonction de l'âge moyen des salariés de la branche en vue d'assurer à chaque salarié, quel que soit son âge, la même couverture du risque.

Pour 2013 et les 3 prochains exercices, la valeur unique d'acquisition sera basée sur un âge moyen et sera de 0,909 €.

La valeur de service du point est de 1,123 € en 2013. Cette valeur évolue annuellement sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP, sans pouvoir diminuer à paramètres techniques et législatifs du risque constant.

Article 6.4

Définition de l'état de dépendance

L'état de dépendance est évalué par référence à la grille nationale AGGIR (autonomie gérontologique groupe iso-ressources) reconnue à l'article 5 de la loi n° 97-60 du 24 janvier 1997 comme outil national d'évaluation de la dépendance, déterminée notamment en fonction de la capacité physique de l'assuré à réaliser les actes de la vie courante ou de sa capacité mentale à les coordonner logiquement dans le temps et dans l'espace.

L'état de dépendance totale est reconnu par référence aux deux premiers groupes iso-ressources (GIR 1 et 2) ou par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer 3 des 4 actes essentiels de la vie courante (se nourrir, se déplacer, s'habiller, satisfaire à son hygiène corporelle).

L'état de dépendance partielle est reconnu par référence au troisième groupe iso-ressources (GIR 3) et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer deux des quatre actes élémentaires et essentiels de la vie courante mentionnés ci-dessus. Les définitions des trois premiers groupes sont les suivantes :

- groupe 1 : personnes confinées au lit ou au fauteuil ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale, qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants ;

- groupe 2 : personnes confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions intellectuelles ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante, ainsi que les personnes dont les fonctions mentales sont altérées, mais qui ont conservé leur capacité de se déplacer ;
- groupe 3 : personnes ayant conservé leurs fonctions intellectuelles et partiellement leur capacité de se déplacer, mais qui nécessitent quotidiennement et plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle.

Les états de dépendance temporaire, d'une durée de moins de 3 mois, liés notamment à une hospitalisation ou à une période de traitement ou de convalescence, ne sont pas, en, tout état de cause, des états de dépendance couverts par la présente garantie.

Article 6.5

Bénéficiaires de la garantie dépendance

Les bénéficiaires sont les participants dans l'impossibilité médicalement constatée d'accomplir, sans l'aide d'une tierce personne, certains actes élémentaires et essentiels de la vie courante, et dont la reconnaissance est constatée par le médecin : conseil de l'union OCIRP.

En cas de dépendance totale reconnue au titre de l'APA, correspondant GIR 1 et 2, la simple présentation de l'acte administratif de reconnaissance dispense de la reconnaissance médicale par le médecin-conseil de l'union OCIRP à fin de liquidation de la prestation.

Article 6.6

Revalorisations

Les prestations en cours de services sont revalorisées deux fois par an en fonction d'un coefficient déterminé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Article 6.7

Exclusions

En ce qui concerne la garantie dépendance, l'OCIRP ne couvre pas les conséquences directes ou indirectes :

- des tentatives de suicide ;
- des accidents, blessures, mutilations ou maladies provoqués intentionnellement par l'assuré, son représentant, ou un membre de sa famille ;
- de l'usage de stupéfiants, tranquillisants ou de produits toxiques non ordonnés médicalement ;
- de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, de rixes, d'actes de terrorisme dans lesquels le participant a pris une part active, sauf cas de légitime défense ou d'assistance à personne en danger ;
- de la transmutation du noyau de l'atome, directement ou indirectement ;
- de risques aériens se rapportant à des compétitions, démonstrations acrobaties, tentatives de records, raids, vols d'essai, vols sur prototype, vols effectués avec un deltaplane ou un engin ULM, sauts effectués avec un élastique, un parachute ou un parapente, ou avec tout autre matériel équivalent, s'ils ne sont pas homologués ;
- de risques provenant de l'usage de véhicules à moteur, encourus à l'occasion de compétitions, ou de rallyes de vitesse, ou de la consommation de boissons alcoolisées, constatée par un taux d'alcoolémie supérieur à la norme admise par la législation en vigueur.

Article 6.8

Cotisation

Le taux de cotisation mensuel est fixé à 0,30 % du PMSS dont la charge est répartie à part égale entre employeur et salarié.

Article 6.9

Formalités administratives

Les dispositions du présent avenant prendront effet après les formalités de dépôt et de publicité effectuées.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale. »

Fait à Paris, le 27 novembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3322

**Convention collective nationale
et accord professionnel**

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – Cadres

**AVENANT N° 65 DU 16 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2013**

NOR : ASET1350330M
IDCC : 2420

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FNSCOP (section bâtiment),

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 16 janvier 2013 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1^{er} février 2013.

Article 1^{er}

Les parties signataires décident de revaloriser au 1^{er} février 2013 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
60	1 764
65	1 910
70	2 058
75	2 204

COEFFICIENT	MONTANT
80	2 352
85	2 498
90	2 645
95	2 792
100	2 941
103	3 028
108	3 157
120	3 488
130	3 769
162	4 679

Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale

IDCC : 2409. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome IV : Cadres)

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)

**Convention collective nationale
et accord professionnel**

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – Cadres

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AU CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

NOR : ASET1350315M

IDCC : 1596, 1597, 1702, 2409, 2420, 2609, 2614

Vu les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail ainsi que les articles R. 3142-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'article 9 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010 traitant du dialogue social et du congé de formation économique, sociale et syndicale, il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires définissent, par le présent accord, les modalités de mise en œuvre du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale (CFESS) dans le secteur du bâtiment et des travaux publics dans le respect des dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail ainsi que des articles R. 3142-1 et suivants dudit code. Elles mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pour que soient appliquées les dispositions du présent accord dont la mise en œuvre relève de la compétence de cette instance.

Article 1^{er}

Financement du CFESS

Les entreprises adhérant à l'OPCA de la construction assurent le financement du CFESS au profit des personnes définies à l'article 2 du présent accord.

Les modalités de financement sont les suivantes :

- pour les entreprises de 10 salariés et plus, en application des dispositions des articles L. 3142-14 et R. 3142-1 du code du travail, une partie des fonds mutualisés du plan de formation de l'OPCA de la construction versée par ces entreprises est affectée au CFESS dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, conformément aux règles applicables à l'OPCA et dans la branche pour les contributions formation continue ;
- les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA de la construction une contribution conventionnelle égale à 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, conformément aux règles applicables à l'OPCA et dans la branche pour les contributions formation continue.

Article 2

*Personnes bénéficiaires des actions de formation
organisées dans le cadre du CFESS*

Peuvent bénéficier des actions de formation organisées dans le cadre du CFESS les personnes suivantes :

- les salariés des entreprises adhérant à l'OPCA de la construction sans condition d'ancienneté ;

- les anciens salariés ayant exercé une activité professionnelle dans une ou plusieurs entreprises du BTP qui remplissent les conditions pour être titulaires d'un mandat dans les conditions prévues par les statuts d'une instance ou un organisme paritaire du BTP ;
- les demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité professionnelle dans une ou plusieurs entreprises du BTP pendant une durée d'au moins 5 ans.

Article 3

Mise en œuvre du CFESS

Les modalités de mise en œuvre du CFESS sont définies par les articles L. 3142-7 et suivants et R. 3142-1 et suivants du code du travail.

Article 4

Gestion du CFESS

L'OPCA de la construction assure une mutualisation des fonds affectés au financement du CFESS équivalents à 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Cette mutualisation est opérée au sein d'une section financière particulière BTP en vue d'assurer, dans la limite du budget ainsi alloué, d'une part, la rémunération des salariés des entreprises adhérant à l'OPCA de la construction bénéficiant du CFESS et, d'autre part, le financement des formations pour l'ensemble des bénéficiaires comprenant les frais pédagogiques, les frais de déplacement, de transport et d'hébergement, selon des modalités de prise en charge fixées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

Un sous-compte spécifique est créé pour chaque organisation syndicale de salariés représentée au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction, les sommes allouées au CFESS étant réparties à parts égales entre ces sous-comptes.

Les dépenses réalisées par chaque organisation syndicale de salariés sont imputées sur son sous-compte dans la limite du montant attribué à celui-ci.

Les sommes non dépensées en cours d'exercice par une organisation syndicale de salariés peuvent être conservées, à la demande de cette organisation, sur son sous-compte pour une durée maximale de 4 ans, pour le financement d'actions de formation à caractère pluriannuel ou non récurrentes organisées au titre du CFESS. A l'issue de cette période, les sommes non consommées sont réaffectées aux fonds mutualisés des différentes sections financières du plan de formation de l'OPCA de la construction au prorata des collectes du plan de formation.

Un bilan de l'ensemble de l'activité de chaque organisation syndicale de salariés au titre du CFESS est présenté chaque année au conseil d'administration de l'OPCA de la construction qui en aura défini préalablement le cadrage et précisé les justificatifs à produire.

Article 5

Frais de gestion du CFESS

Le montant maximal du total des frais de gestion engagés, d'une part, par l'OPCA de la construction pour assurer les missions de collecte et de gestion administrative et financière et, d'autre part, par les organisations syndicales de salariés pour assurer la promotion du CFESS auprès des salariés des entreprises adhérant à l'OPCA de la construction est fixé à 10 % du budget affecté à ce dispositif.

Les frais engagés par l'OPCA de la construction au titre de la collecte et de la gestion administrative et financière sont inclus dans les frais de fonctionnement de l'OPCA tels que fixés par la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA de la construction et l'Etat.

Les actions destinées à la promotion du CFESS sont distinctes de celles organisées dans le cadre du dispositif du dialogue social ou de la gestion paritaire.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction fixe les modalités de répartition de ces frais de gestion en fonction de la nature des missions auxquelles ils se rapportent.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction s'assure de la validité des dépenses engagées au titre des frais de gestion et procède à leur règlement conformément aux dispositions applicables dans la branche du BTP.

Article 6

Date d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2012. Elles concernent notamment les sommes dues par les entreprises adhérant à l'OPCA de la construction au titre de l'année 2012.

Article 7

Textes abrogés

Les dispositions du présent accord se substitueront, à la date de son entrée en application, aux dispositions relatives au CFESS des accords de branche conclus antérieurement dans le bâtiment et les travaux publics.

Article 8

Champ d'application

Le présent accord collectif national est applicable :

- pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :
 - de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1^{er} à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
 - ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1^{er} à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
 - ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
 - ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004, et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives ;
- pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (codes IDCC des conventions collectives nationales ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702, 2614 et 2409) ;
- ainsi que dans les DOM.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FNTF ;
FNSCOP ;
FFB.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
FNCB CFDT ;
BTP CFE-CGC ;
FO construction ;
FNSCBA CGT.

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 19 DU 16 JANVIER 2013

RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : ASET1350326M

IDCC : 2257

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des casinos.

**2. Modification de l'article 25 de la convention collective nationale
des casinos du 29 mars 2002**

L'article 25 de la convention collective nationale des casinos est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Toute embauche peut faire l'objet d'une période d'essai, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. »

2.1. Contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail prévoit expressément la durée de la période d'essai qui ne peut en aucun cas dépasser les durées suivantes :

- 1 mois pour les employés et ouvriers, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente ;
- 3 mois pour les ingénieurs et cadres, renouvelable une fois pour une durée maximale équivalente.

Au cours de cette période chacune des parties peut rompre le contrat de travail, sans indemnité ni justification d'une motivation particulière.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

- Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié celui-ci respecte un délai de prévenance de :
- 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours ;
 - 48 heures si sa présence est égale ou supérieure à 8 jours.

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

La possibilité de renouvellement de la période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans le contrat de travail.

Lorsque l'une des parties souhaite renouveler la période d'essai, elle prévient l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge :

- 7 jours calendaires avant l'expiration de la période d'essai pour les employés ouvriers ;
- 15 jours calendaires avant l'expiration de la période d'essai pour les techniciens, les agents de maîtrise, les ingénieurs et les cadres.

Le délai de prévenance se décompte selon les mêmes modalités que la période d'essai.

Le renouvellement de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties.

Lorsqu'il y a poursuite de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée sauf si le nouvel emploi exige du salarié des qualités et des compétences différentes de ses fonctions précédentes. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

A l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études et, en cas d'embauche dans un emploi correspondant aux missions confiées au stagiaire, la durée de ce stage est déduite intégralement de la période d'essai. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du stage.

2.2. Contrat de travail à durée déterminée

Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail, la période d'essai du contrat à durée déterminée ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au 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.

3. Date d'effet. – Durée

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

4. Modalités de révision et de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs des parties signataires. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur l'article concerné. Les négociations débiteront dans un délai maximal de 3 mois après la date de réception de la demande de révision.

5. Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CDF ;
SCMF ;
ACIE.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3133

Convention collective nationale

IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 16 DU 10 OCTOBRE 2012

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350321M

IDCC : 953

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer le régime de prévoyance en place en y ajoutant notamment la garantie rente éducation. Les taux de cotisations du régime de prévoyance sont ventilés sans modification du taux global.

Le présent avenant :

- modifie l'article 20.2.B « Garantie décès invalidité absolue et définitive » concernant les prestations du personnel non cadre et ajoute la garantie rente éducation ;
- modifie l'article 20.2.C « Montant et assiette de cotisations » ;
- complète l'article 20.2 F « Portabilité des droits du régime de prévoyance »,

de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007.

Sont définis en tant que salariés « cadres » pour le présent régime de prévoyance les salariés répondant aux définitions des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ainsi qu'aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Sont définis en tant que salariés « non cadres » pour le présent régime de prévoyance les salariés ne répondant ni aux définitions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ni aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise.

Ne sont pas bénéficiaires du présent régime de prévoyance les VRP relevant de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975.

Article 1^{er}

Modification du chapitre l'article 20.2.B

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 20.2.B sera rédigé comme suit.

1. Garantie capital décès

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (avec classement en 3^e catégorie d'invalidité ou attribution d'un taux d'incapacité permanente professionnelle de 100 % par la sécurité sociale) du salarié, il est versé, en une seule fois, un capital décès calculé en fonction de la situation de famille du salarié :

Personnel non cadre :

- salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence ;
- salarié marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, sans personne à charge : 100 % du salaire brut de référence ;
- salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, ayant une personne à charge : 120 % du salaire brut de référence ;
- par personne supplémentaire à charge : 25 % du salaire brut de référence.

Personnel cadre :

- salarié célibataire, veuf, divorcé, sans personne à charge : 140 % du salaire brut de référence ;
- salarié marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, sans personne à charge : 190 % du salaire brut de référence ;
- salarié célibataire, veuf, divorcé, marié, partenaire d'un Pacs, concubin notoire, ayant une personne à charge : 220 % du salaire brut de référence ;
- par personne supplémentaire à charge : 50 % du salaire brut de référence.

Le versement du capital décès par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie capital décès sur la tête du salarié.

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations est égal à la somme des rémunérations brutes perçues par l'intéressé au cours des 3 mois civils précédant l'arrêt de travail ou le décès, multipliée par quatre, dans la limite de quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les salariés dont la période de référence n'est pas complète (en raison d'un arrêt de travail au cours de cette période ou d'une date d'embauche antérieure), le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Lorsqu'un arrêt de travail a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général d'AG2R Prévoyance.

Double effet (ensemble du personnel) :

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié, du partenaire de Pacs ou concubin non marié du salarié survenant avant qu'il bénéficie de sa retraite à taux plein, et alors qu'il reste des enfants à charge du conjoint, du partenaire de Pacs ou du concubin et initialement à la charge du salarié, entraîne le versement par parts égales entre eux d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

Dévolution du capital décès :

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital sera versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit ;
- ou, à défaut, au partenaire de Pacs du salarié ;
- à défaut au concubin notoire et permanent ;
- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptifs, et à défaut à ses petits-enfants ;
- à défaut de descendants directs, et par parts égales, aux père et mère survivants du salarié et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;

- à défaut et par parts égales à ses frères et sœurs ;
- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital garanti revient, par parts égales, aux héritiers.

Toutefois, quelle que soit la désignation de bénéficiaire applicable, la part de capital correspondant aux majorations pour personne à charge est versée par parts égales entre celles-ci, soit directement à la personne à charge elle-même, ou à son représentant légal.

2. Rente éducation OCIRP

En cas de décès du salarié, ou d'invalidité absolue et définitive, une rente est versée trimestriellement à ses enfants à charge tels que définis à l'article définissant les enfants ou personnes à charge.

Le montant de la rente varie en fonction de l'âge du bénéficiaire :

- 6 % du salaire de référence jusqu'au 12^e anniversaire ;
- 8 % du salaire de référence du 12^e anniversaire jusqu'au 16^e anniversaire ;
- 10 % du salaire de référence du 16^e anniversaire jusqu'au 18^e anniversaire, ou 26^e anniversaire sous conditions.

Le montant de rente servie par enfant à charge ne pourra être inférieur à 100 € par mois. Cette rente minimale pourra être revalorisée sur décision de la commission paritaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge, au moment du décès du participant, est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue par la garantie.

Le salaire de base servant au calcul des prestations correspond au salaire effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu dans la limite de la tranche B, celle-ci se limitant à quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année civile précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

En cas d'arrêt de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération complète, celle-ci est reconstituée sur la base de celle qu'il aurait perçue durant l'année entière, en prenant comme référence les éléments de rémunération antérieurs à l'arrêt de travail.

Si l'arrêt de travail est antérieur à l'année civile précédant l'événement, le salaire de base ainsi reconstitué est revalorisé des coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP intervenus entre le dernier jour du salaire ayant donné lieu au paiement des cotisations OCIRP et le dernier jour de la période de référence.

Les prestations rente éducation sont revalorisées selon le coefficient et une périodicité fixés par le conseil d'administration de l'OCIRP.

3. Définitions

La présente définition applicable pour le régime de prévoyance précise la notion de conjoint et de personnes à charge pour l'application des garanties décès et rente éducation.

Concubin, partenaire de Pacs :

Sont assimilés à des conjoints les concubins pouvant justifier avoir vécu notoirement avec le salarié depuis au moins 2 ans avant la date du décès. De plus ils doivent être, comme le salarié décédé, libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple de concubins, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le partenaire de Pacs est la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini par l'article 515-1 du code civil.

Enfants et personnes à charge :

Pour les garanties capital décès et rente éducation OCIRP visées ci-dessus, sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs), qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus ou recueillis :

- jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge les enfants à naître et nés viables et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme personnes étant à la charge du salarié les descendants ou ascendants reconnus comme tels par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial.

4. Maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de la garantie de salaire ou invalidité en cas de changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'adhésion à AG2R Prévoyance, la garantie décès est maintenue au profit des assurés en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité dans les conditions ci-après :

La garantie décès est maintenue :

- au plus tard jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail indemnisé au titre complémentaire pour incapacité de travail pour AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- au plus tard jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime d'assurance vieillesse en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire par AG2R Prévoyance ou par l'organisme assureur de l'adhérent.

N'entre pas dans le maintien de cette garantie l'invalidité absolue et définitive du salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'adhésion.

Les exclusions de garantie AG2R Prévoyance prévues lorsque le contrat d'adhésion est en vigueur s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation ou de non-renouvellement. »

Article 2

Modification de l'article 20.2.C

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 20.2.C « Montant et assiette des cotisations » sera rédigé comme suit :

« Les taux de cotisation sont fixés et repartis comme suit :

Non-cadres

GARANTIES	TAUX ET ASSIETTE DE COTISATIONS
Décès/IAD	0,17 % tranches A et B
Rente éducation	0,07 % tranches A et B
Incapacité de travail	0,66 % tranches A et B
Total	0,90 TA/TB (0,60 % employeur et 0,30 % salarié)

Cadres

GARANTIES	TAUX ET ASSIETTE DE COTISATIONS
Décès/IAD	0,69 % tranche A + 0,69 % tranche B
Rente éducation	0,07 % tranche A + 0,07 % tranche B
Incapacité de travail	0,84 % tranche A + 1,34 % tranche B
Total	1,60 % tranche A 2,10 % tranche B (Employeur : 1,55 % TA + 1,05 % TB Salarié : 0,05 % TA + 1,05 % TB)

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive.

Assiette de cotisations :

Est soumise à cotisation au régime de prévoyance la totalité des salaires bruts de l'ensemble du personnel concerné. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie du salaire dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Aucune cotisation de prévoyance n'est due sur les prestations versées par AG2R Prévoyance.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès de AG2R Prévoyance. »

Article 3

Modification du l'article 20.2.F

A compter de la date d'effet du présent avenant, le point n° 1 de l'article 20.2.F « Portabilité des droits du régime de prévoyance collective » sera rédigé comme suit.

« 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres et cadres bénéficient du maintien des garanties prévues aux articles 20.2.A et 20.2.B définies ci-après :

- article 20.2.A "Incapacité de travail. – Garantie de salaire" ;
- article 20.2.B "Garantie décès invalidité absolue et définitive. – Rente éducation OCIRP".

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. »

Article 4

Date d'effet

Les présentes modifications entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2013 et s'appliqueront aux sinistres et événements survenus postérieurement à cette date.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective, les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la 2^e partie). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

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, en application, des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 10 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 15 DU 11 OCTOBRE 2012
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1350320M
IDCC : 953

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire le 11 octobre 2012 et ont décidé à l'unanimité, compte tenu des résultats du régime, d'améliorer les prestations du régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Le présent avenant a pour effet de modifier le tableau des prestations garanties figurant à l'article 20.3.D.1 « Garanties » de l'avenant n° 8 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007.

Article 1^{er}

*Modification du tableau des prestations garanties
par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé*

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 20.3.D.1 « Garanties » de l'avenant n° 8 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 sera rédigé comme suit :

« Article 20.3.D.1

Garanties

Les garanties du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues, le cas échéant, sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Sont couverts tous les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation maladie, accidents du travail/maladies professionnelles et maternité ainsi que les actes et frais non pris en charge par ce régime, expressément mentionnés dans le tableau des garanties visé ci-dessous.

Les garanties maternité prévues au présent régime n'interviennent que pendant la période au cours de laquelle l'assurée reçoit des prestations en nature de la sécurité sociale au titre du risque maternité.

AG2R Prévoyance verse, en cas de naissance d'un enfant du participant (viable ou mort-né), une allocation dont le montant est égal au forfait en vigueur au jour de l'événement.

Le forfait maternité du participant est également versé, en cas d'adoption d'un enfant mineur.

Un seul forfait peut être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des naissances gémellaires ou de l'adoption.

Les dates prises en compte, pour le versement du forfait maternité et pour le calcul de la période de 300 jours, sont les dates de naissance respectives de chaque enfant.

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	200 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	200 % de la BR	
Actes d'anesthésie (ADA)		
Autres honoraires		
Chambre particulière (2)	70 € par jour	
Forfait hospitalier engagé	Frais réels dans la limite du forfait réglementaire en vigueur	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	30 € par jour	
Transport remboursé par la sécurité sociale	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	150 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites)	160 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	160 % de la BR	
Actes techniques médicaux (ATM)		
Actes d'imagerie médicale (ADI)	150 % de la BR	
Actes d'échographie (ADE)		
Auxiliaires médicaux	150 % de la BR	
Analyses	150 % de la BR	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale		
Pharmacie	100 % de la BR	
Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale		
Vaccins anti-grippe et autres	100 % des FR sur présentation de la facture de prescription	
Dentaire		
Soins dentaires (à l'exception des inlay, onlay)	100 % de la BR	
Inlay, onlay	330 % de la BR	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	360 % de la BR	
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	280 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	250 % de la BR	
Actes dentaires hors nomenclature		
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires	Crédit de 500 € par année civile	
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)		
Prothèses auditives	RSS + crédit de 800 € par année civile	
Orthopédie et autres prothèses	RSS + crédit de 600 € par année civile	
Optique		
Monture	RSS + 100 € limité à une intervention par année civile	
Verres	limité à 2 verres par année civile (*) RSS + 65 € par verre unifocaux simples RSS + 130 € par verre unifocaux complexes RSS + 120 € par verre multifocaux ou progressifs simples RSS + 150 € par verre multifocaux ou progressifs complexes	
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	RSS + crédit de 160 € par année civile	
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160 € par année civile	
Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale		
Chirurgie réfractive	Crédit de 150 € par année civile	
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)		
Frais de traitement et honoraires	100 % de la BR	
Frais de voyage et hébergement	250 € limité à une intervention par année civile	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré	350 €	
Fécondation <i>in vitro</i>	Crédit de 200 € par année civile	
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phytothérapie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	40 € par acte, limité à 4 actes par année civile	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION ⁽¹⁾ y compris les prestations versées par la sécurité sociale	
	Conventionné	Non conventionné
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 Prise en charge des trois actes de prévention suivants : – détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum – les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge – vaccin anti-grippe saisonnière non remboursé (sur prescription et facture)	100 % de la BR	

BR : base de remboursement.
RSS : remboursement sécurité sociale.

(*) La limite à 2 verres par année civile s'applique même en cas de panachage des types de verres.

(1) Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle, et maternité, et sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(2) Dans la limite de 60 jours en hospitalisation médicale et chirurgicale, de 90 jours par année civile en maison de repos, de convalescence ou d'accueil spécialisé pour handicapés en secteur psychiatrique.

En secteur non conventionné, les tarifs sont reconstitués sur la base du tarif de convention ou prix unitaire selon la nomenclature sécurité sociale des actes.

L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.

Grille optique

(En euros.)

CODE LPP	TYPE DE VERRES	MONTANT PAR VERRE
22 61874 – 22 87916 – 22 42457 22 59966 – 22 00393 – 22 26412 22 70413 – 22 03240	Unifocaux simples	65
22 43540 – 22 97441 – 22 42204 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 22 683385 – 22 45036 – 22 06800 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 22 52668 – 22 88519 – 22 99523	Unifocaux complexes	130
22 59245 – 22 64045 – 22 40671 22 82221 – 22 90396 – 22 91183 22 27038 – 22 99180	Multifocaux ou progressifs simples	120
22 38792 – 22 02452 – 22 34239 22 59660 – 22 45384 – 22 95198 22 02239 – 22 52042	Multifocaux ou progressifs complexes	150

Article 2

Date d'effet

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

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à la négociation collective, les conventions et accords collectifs du travail (livre II de la 2^e partie). Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

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, en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 11 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNCT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 17 DU 17 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350324M

IDCC : 953

Entre :

La CNCT,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Nouvelle grille de salaires

A compter du 1^{er} janvier 2013, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit.

Ouvriers

(En euros.)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
150	9,46
160	9,55
170	9,66
180	9,96
190	10,35
200	10,73

Agents de maîtrise

(En euros.)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
210	10,98
220	11,32
230	11,70
240	12,08
260	12,85

Cadres

(En euros.)

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
300	14,70
330	15,85

Article 2

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3064

Convention collective nationale

IDCC : 3151. – **INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX**

CONVENTION COLLECTIVE DU 4 DÉCEMBRE 2012

NOR : ASET1350333M

IDCC : 3151

I. – PARTIES COMMUNES

CLAUSES GÉNÉRALES

PRÉAMBULE

La convention collective des industries de la fabrication de la chaux se présente sous la forme de trois conventions distinctes pour chacune des catégories cadres, ETDAM et ouvriers.

Les partenaires sociaux font le constat que ces trois conventions sont, pour la plupart de leurs dispositions, en décalage avec le droit du travail. Par ailleurs, l'évolution de ces conventions qui s'est faite par le biais d'avenants de chacune des trois conventions rend son application complexe.

Les parties ont donc décidé de refondre les trois conventions collectives nationales en une seule avec une partie commune aux trois catégories de personnel et trois annexes pour les dispositions spécifiques aux trois catégories professionnelles.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective nationale de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur. Elle s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris la Corse et les départements d'outre-mer.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale exercée par l'entreprise.

Elle règle les rapports entre l'ensemble des cadres, ETDAM et ouvriers et les employeurs dans les entreprises appartenant aux activités industrielles ci-après énumérées et pouvant correspondre à la rubrique NAF 23.52Z :

- fabrication de chaux hydrauliques assurée par les fabricants de chaux hydrauliques non cimentiers ;

- fabrication de chaux aériennes, calciques et magnésiennes, à l'exclusion des fabriques de chaux aériennes, calciques et magnésiennes rattachées aux industries des métaux, de la chimie, de la sucrerie, de la papeterie et des carrières et matériaux ;
- extraction de pierre à chaux dans les carrières exploitées et détenues par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées, pour l'alimentation de ces dernières.

Article 2

*Avantages acquis et valeur hiérarchique
de la présente convention collective. – Révision*

Article 2.1

Avantages acquis et valeur hiérarchique de la présente convention collective

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les conventions et accords d'entreprise ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Par ailleurs, les conventions et accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe conclus avant la présente convention collective doivent être adaptés aux dispositions prévues par celle-ci.

Les accords collectifs de branche et les avenants à la présente convention collective conclus postérieurement à celle-ci devront préciser à chaque fois la possibilité, ou non, de déroger à leurs dispositions par convention ou accord d'entreprise.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

Article 2.2

Révision, substitution aux dispositions conventionnelles précédentes

L'ensemble des dispositions conventionnelles, leurs avenants et accords, notamment :

1. Convention collective nationale pour le personnel d'encadrement de l'industrie de la fabrication de la chaux du 27 avril 1981, mise à jour au 1^{er} mars 1982 (étendue par arrêté du 5 novembre 1982, *JONC* du 21 décembre 1982) ;
2. Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux. – Ouvriers du 15 juin 1970, mise à jour au 1^{er} mars 1982, (étendue par arrêté du 5 novembre 1982, *JONC* du 21 décembre 1982) ;
3. Convention collective nationale du personnel employé, technicien, dessinateur et agent de maîtrise de l'industrie de la fabrication de la chaux du 21 mars 1974, mise à jour au 1^{er} mars 1982, (étendue par arrêté du 5 novembre 1982, *JONC* du 21 décembre 1982) ;
4. L'accord du 4 octobre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle ;
5. L'accord du 17 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle ;
6. L'avenant à l'accord national de l'industrie de la fabrication de la chaux sur l'emploi et l'aménagement du temps de travail du 20 octobre 1998 ;
7. L'avenant à l'accord national de l'industrie de la fabrication de la chaux sur les permanences du 8 septembre 1998 ;

8. L'accord national du 11 février 1982 sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail dans l'industrie de la fabrication de la chaux, sont supprimés et remplacés par les dispositions du présent texte.

L'accord de branche du 30 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, l'accord professionnel interbranche du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+, l'accord du 29 juin 2010 relatif aux statuts de l'OPCA 3+ et l'accord professionnel interbranche du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle restent en vigueur.

Article 2.3

Date d'entrée en vigueur

La présente convention prendra effet au 1^{er} janvier 2013.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Article 3

Durée, renouvellement, révision et dénonciation

La présente convention est prévue pour une durée indéterminée.

Dans chaque établissement soumis à la présente convention, un avis doit être affiché indiquant l'intitulé de celle-ci et précisant les modalités propres à permettre à tout salarié dudit établissement de la consulter.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail relatif notamment à la périodicité de la négociation, la présente convention est révisable au gré des parties. Tout syndicat représentatif, signataire de la présente convention ou qui y a adhéré, qui introduit une demande de révision doit l'accompagner d'un projet de rédaction sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec avis de réception aux autres syndicats représentatifs de salariés et à l'organisation patronale signataires.

La présente convention pourra cesser totalement à tout moment après préavis de 3 mois sur dénonciation par l'une des parties signataires. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation de la convention ne peut être partielle. Elle doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention, afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation patronale signataire ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 1 année à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 4

Commissions paritaires

Article 4.1

Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Il est créé une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau des entreprises.

Il est entendu que toute décision portant sur l'interprétation de la présente convention ne saurait faire échec à une demande d'interprétation introduite en application de la législation en vigueur auprès du tribunal de grande instance compétent.

a) Composition

La commission paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention, représentative au plan national. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

b) Fonctionnement

La présidence de la commission est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et par un représentant du collège des employeurs, par période de 2 années civiles, les 2 premières années de présidence étant assurées par un représentant du collège employeur.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'union des producteurs de chaux, 3, rue Alfred-Roll, 75017 Paris.

La saisine de la commission est faite à la diligence de l'une des organisations syndicales représentatives auprès du secrétariat. Le président de la commission, saisi par le secrétariat, convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible après la saisine et, en tout état de cause, dans le délai de 1 mois après la demande.

Les réunions de la commission ont lieu au siège du secrétariat de la commission, 3, rue Alfred-Roll, 75017 Paris.

Le secrétariat de la séance est assuré par un représentant du collège autre que celui auquel appartient le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; la voix du président n'est pas prépondérante.

En cas d'accord, elles font l'objet d'un procès-verbal établi sur le champ et signé par les membres présents. A défaut d'accord portant sur une demande de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation est établi dans les mêmes conditions et précise les points sur lesquels le différend persiste.

Il est entendu qu'en cas de conflit né de l'application de la présente convention, les parties s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ni la grève, ni le lock-out.

Article 4.2

Commission paritaire nationale de négociation

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

Aussi, la composition de la commission paritaire de négociation est fixée à deux représentants au plus, mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent.

Les organisations syndicales choisissent librement leurs représentants à la commission paritaire de négociation.

Elles notifient au syndicat professionnel d'employeurs, avant le 31 décembre de chaque année, les noms des personnes qu'elles investissent pour l'année suivante.

Pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes, chaque organisation syndicale peut s'adjoindre librement la présence d'un membre représentant supplémentaire choisi du fait de ses compétences. Elle en informe le syndicat professionnel d'employeurs au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion de négociation à laquelle ledit membre expert participe.

Article 4.3

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), ci-dessous dénommée « la commission », est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de délibération dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

La commission remplit et exerce les missions et attributions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

D'une manière générale, la CPNEFP peut diligenter toute étude pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes publics disposant d'une expertise sur le ou les dossiers concernés, après délibération de cette dernière.

Elle a pour mission d'étudier les besoins de la branche, et en particulier :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation ou de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de procéder périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation menées dans la profession ;
- d'analyser la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;
- d'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- d'examiner les statistiques accidents du travail et maladies professionnelles.

Elle est informée des montants collectés et des prises en charge effectuées par l'OPCA 3+, des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation et du développement de la formation continue.

D'une manière plus générale, la CPNEFP peut proposer à l'OPCA 3+ toute étude pour préparer ses décisions en recourant à des organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CPNEFP doit être informée par la direction de l'entreprise concernée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés.

Enfin, elle a pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation ou de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) dans chacune des cinq organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège des employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales. En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission de son choix du même collège.

La commission se réunit au moins une fois par an. Cette réunion aura lieu, sauf impossibilité reconnue par les deux collèges, le même jour que la réunion annuelle paritaire de négociation sur les salaires minima de branche.

Le secrétariat est assuré par la chambre syndicale des fabricants de chaux, qui établira le compte rendu de chaque réunion. En cas de nécessité, la commission prend ses décisions à la majorité simple des membres présents ou représentés. Le poste de président est assumé par un membre de la délégation patronale.

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont remboursés, conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de la branche.

Le temps passé par les salariés à la CPNEFP est considéré comme du temps de travail effectif, équivalant à une journée. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Article 5

Dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme

L'autorisation de s'absenter est accordée, par leur organisation syndicale, aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Les frais de déplacements sont à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention selon les modalités suivantes :

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à deux par organisation syndicale représentative ;
- les frais de déplacements sont indemnisés par réunion et par personne sur les bases suivantes :
 - les titres de transport sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe ;
 - les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités au barème d'exonération des allocations forfaitaires de déplacements défini chaque année par l'URSSAF.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article 6

Exercice du droit syndical

Principe du droit syndical et liberté d'expression

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels ou moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 6.1

Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 jours, l'autorisation d'absence nécessaire pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire. Ces absences ne seront pas rémunérées sauf lorsqu'une disposition légale prévoit le remboursement du salaire à l'employeur.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces absences, non imputables sur les congés payés, ne seront autorisées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

Article 6.2

Section syndicale

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, chaque syndicat peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux d'affichage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux organisations syndicales ⁽¹⁾ représentées dans l'entreprise. Ces panneaux sont en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale sont réglées conformément à la loi.

Article 6.3

Délégué syndical

Les crédits d'heures sont réglés conformément à la loi.

Des facilités sont accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

Article 7

Délégués du personnel

Dans les établissements visés par la loi, les salariés élisent des délégués du personnel.

Le nombre des délégués et les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé par un délégué suppléant aux lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

(1) Pour rappel, les conditions de représentativité sont fixées par l'article L. 2121-1 du code du travail.

Article 8

Comité d'entreprise

Des comités d'entreprise sont institués et fonctionnent conformément à la législation en vigueur.

Le financement des œuvres sociales des comités d'entreprise ou des comités d'établissement est assuré par accord particulier à chaque entreprise et ne peut être inférieur à 0,3 % de la masse salariale brute ou, s'il est plus favorable, au calcul résultant des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail.

Article 9

Hygiène et sécurité

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention sont soumis aux dispositions générales du code du travail concernant l'hygiène et la sécurité : ils doivent notamment tenir les locaux et les lieux de travail dans un état constant de propreté, et présentant les conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité de nature à assurer une prévention effective des risques.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail, à portée de lecture du personnel.

Article 10

Formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44 du code du travail.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de congé est présentée au moins 30 jours avant le début du stage. A sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 3142-10 du code du travail.

Lorsque, pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.

L'organisme de formation délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

CHAPITRE III

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Article 11

Egalité professionnelle entre les salariés des deux sexes

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle un facteur de complémentarité de la cohésion et de progrès social ainsi que d'efficacité économique.

Les parties signataires sont conscientes que l'application de cet article n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

Dans cet esprit, les signataires ont démarré des travaux en réalisant en 2009, en collaboration avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi qu'avec l'observatoire des métiers, une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications et des besoins en recrutement dans l'industrie de la fabrication de la chaux. Ce rapport a été réalisé dans le cadre des travaux de la CPNEFP et lui a été présenté. Il permettra d'établir un rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes au niveau de la branche, dont le taux de féminisation est de 13 % en 2009.

Le présent article précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche de l'industrie de la fabrication de la chaux pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit les orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :

- faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel ;
- renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- prendre en compte les conditions et le temps de travail ;
- développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent article.

Les entreprises de 50 salariés et plus établissent un rapport annuel d'entreprise et participent à l'élaboration du rapport de branche. Elles s'engagent également à décliner les quatre orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités professionnelles éventuellement constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Le rapport annuel d'entreprise sera transmis aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation afin de recueillir leurs avis et propositions quant aux mesures complémentaires ou correctives à prendre pour garantir l'égalité professionnelle.

Article 11.1

Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque, dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou de l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

Article 11.2

Etablissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi avec l'aide de l'observatoire des métiers et des qualifications et remis à la commission nationale pour l'emploi (CPNEFP). Il sera mis à jour annuellement et retiendra les indicateurs suivants :

A. – Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat (CDD-CDI) ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par âge.

Rémunération :

- salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle.

Parcours professionnel :

- répartition des promotions (changement de coefficient ou de statut) par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des embauches par sexe, par catégorie professionnelle et par type de contrat ;
- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle.

Formation :

- répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet-temps partiel avec la distinction « inférieur ou égal » ou « supérieur ou égal » à 50 %).

B. – Congés :

- répartition des congés supérieurs à 6 mois (parental, sabbatique, formation...) par sexe et catégorie professionnelle.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche. Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

Article 11.3

Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CPNEFP, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales, et ce en tenant compte de la proportion hommes-femmes de la branche.

Article 11.4

Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension culturelle du dossier égalité professionnelle, une communication adaptée sera engagée, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 11.5

Suivi

Le suivi sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche.

Article 11.6

Orientations

Sur la base des constats contenus dans le rapport de l'analyse prospective de l'évolution des emplois et qualifications et des besoins en recrutement dans l'industrie de la fabrication de la chaux

présenté en CPNEFP, les parties signataires ont retenu quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

Article 11.6.1

*Faire progresser l'égalité en matière de rémunération
et donner accès aux mêmes possibilités de parcours professionnels*

A. – En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire progresser, si nécessaire, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

La négociation obligatoire sur les salaires dans les entreprises de la branche doit permettre de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, à situations égales. Pour ce faire, les partenaires sociaux devront adapter les mesures salariales de façon à atteindre cet objectif.

B. – En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises à l'analyse des types d'emploi ou des filières fortement masculinisées ou féminisées, afin de proposer des actions permettant l'accès à tous ces métiers tant pour les femmes que pour les hommes.

Favoriser l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilité.

Article 11.6.2

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les emplois et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions femmes-hommes constatées dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises s'engagent à sensibiliser à la diversité toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de formation correspondant à cette sensibilisation.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus de recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (administratives, commerciales, production, maintenance, recherche...) et pour tous les niveaux professionnels.

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation ou de masculinisation des filières ou écoles.

La branche participera au programme CEMAFOR proposé par OPCA 3+ afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la branche de l'industrie de la fabrication de la chaux sont susceptibles de recruter dans les années à venir, cela afin de favoriser la mixité des candidatures.

La branche incitera les entreprises à faire connaître les métiers dans la profession (portes ouvertes, salons, sites internet).

Article 11.6.3

Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Congés de maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière, tant pour les hommes que pour les femmes.

A l'issue de ces congés, les salarié(e)s retrouveront leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée des congés de maternité, d'adoption et de paternité est prise en compte en totalité pour la détermination de droits liés à l'ancienneté, au calcul de la participation et de l'intéressement.

Une garantie d'évolution salariale est assurée aux salarié(e)s à la suite de ces congés.

A son retour, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle (notamment le besoin de formation professionnelle).

A. – Conditions de travail pendant la grossesse

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective de grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Il est convenu qu'à partir du 5^e mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction de 1/2 heure de la durée journalière du travail (pour faciliter le transport lieu de travail-domicile), sans perte de salaire.

La répartition de cette 1/2 heure entre entrée et sortie se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.

B. – Congés pour hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans

Le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Sur présentation d'un certificat d'hospitalisation et pour rester au chevet d'un enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation, il est accordé au parent 1 jour rémunéré par année civile.

En conséquence, le premier jour de congé peut être rémunéré (s'il répond aux conditions définies à l'alinéa 2 du présent paragraphe), les jours de congé suivants ne sont pas rémunérés.

C. – Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption.

Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur les rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander un congé de paternité suivant les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les entreprises conviennent de verser au salarié, sous réserve que celui-ci remplisse les conditions posées à l'article R. 313-1 du code de la sécurité sociale et justifie d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) correspondant à la différence entre le salaire de base augmenté, s'il y a lieu, de la prime d'ancienneté et les prestations journalières versées par la sécurité sociale, et ce dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra, à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et le complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

D. – Temps partiel

La branche s'engage à veiller à ce que les entreprises aient une attitude responsable vis-à-vis du recours au temps partiel.

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les salarié(e)s à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance des salarié(e)s à temps partiel la liste des emplois à temps plein.

E. – Conditions de travail

Les entreprises s'engagent à examiner particulièrement les conditions de travail des différents métiers (conditions matérielles et organisationnelles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination, et ce en lien avec les instances représentatives du personnel.

Article 11.6.4

Développer la mixité et l'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi les entreprises sont-elles incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

A. – Formations classiques de type stage

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein plus important pour les femmes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourra permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des nouvelles technologies de formation...).

B. – Formations professionnelles

Dans le cadre des négociations d'entreprise sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;

- à la mise en place de mesures d’accompagnement pour faciliter l’accès, la prise de fonctions d’encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;
- à ce que l’évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu’il s’agit de l’affectation d’une personne de sexe féminin, dans un emploi habituellement tenu par des hommes et réciproquement ;
- à l’accompagnement des reprises de travail après congés de maternité, d’adoption ou parentaux.

C. – Droit individuel à la formation (DIF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d’absence du salarié pour un congé de maternité, d’adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d’éducation est intégralement pris en compte.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée à due proportion du temps.

Article 12

Egalité de traitement et appointements des jeunes travailleurs

Le salaire minimum conventionnel applicable aux jeunes travailleurs de l’un ou de l’autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale et ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d’activité dont ils relèvent, comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Article 13

Egalité de traitement entre les salariés français et étrangers

Les salariés d’origine ou de nationalité étrangère bénéficient des mêmes droits que les salariés français, notamment en matière d’accès à l’emploi. Ils ont accès aux mêmes avantages qu’un salarié français, sans pouvoir revendiquer plus de droits qu’un national du fait des différences qui peuvent exister entre les lois de leur pays d’origine et les lois françaises qui sont seules reconnues pour l’application et l’interprétation des droits résultant de la présente convention.

Toutefois, il est fait application des dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2 du code du travail pour les salariés non ressortissants d’un pays de l’Union européenne, s’ils ne sont pas munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

Article 14

Personnes handicapées

Les employeurs s’engagent à se conformer aux dispositions du code du travail relatives notamment à l’obligation de se réunir tous les 3 ans pour négocier les mesures tendant à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

CHAPITRE IV

CONTRATS DE TRAVAIL

Article 15

Notion d’ancienneté

Pour déterminer l’ancienneté, entrent en compte non seulement le temps de présence continue au titre de contrat de travail en cours mais également :

- a) La durée des contrats antérieurs dans l’entreprise, à l’exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou lourde, ou ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié ;

- b) Le temps passé dans les différents établissements d'une même entreprise, ou d'un groupe lorsque les mutations ont été effectuées avec l'accord de l'employeur ;
- c) Les interruptions pour accidents du travail et maladie professionnelle ;
- d) Les absences pour maladie, à condition que le contrat de travail n'ait pas été rompu ;
- e) Les absences résultant des périodes militaires obligatoires de réserve.

Article 16

Embauche et période d'essai

a) Salariés embauchés en contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est déterminée par le contrat de travail. La période d'essai correspond à un temps de travail réellement effectué.

Lorsque le salarié est absent, l'essai doit, en principe, être prolongé.

Toutefois, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que :

- la période d'essai des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée ne peut pas dépasser, sauf renouvellement :
 - 1 mois pour le personnel ouvrier ;
 - 2 mois pour le personnel ETDAM ;
 - 4 mois pour le personnel cadre ;
- cette période d'essai, si cela est prévu dans le contrat de travail, peut être, par accord écrit des deux parties, prolongée comme suit :
 - 1 mois pour le personnel ouvrier ;
 - 1 mois pour le personnel ETDAM ;
 - 2 mois pour le personnel cadre.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours, pendant ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur aux dispositions du code du travail.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur aux dispositions prévues par le code du travail.

b) Salariés embauchés en contrat à durée déterminée

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le code du travail.

c) Modifications du contrat de travail

Lorsque l'employeur propose une modification d'un élément essentiel du contrat de travail telle que le changement de qualification, de lieu de travail ou de durée du travail, il en informe le salarié au cours d'un entretien et par écrit (LAR) en précisant qu'il dispose de 1 mois pour répondre.

En cas d'accord du salarié, lesdites modifications font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 17

Rupture du contrat de travail. – Préavis

En cas de rupture de contrat de travail, la durée du délai-congé réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, ou lourde, est fixée à :

- 3 mois pour les cadres ;
- 1 mois pour les ETDAM, et 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté ;

- 1 semaine pour les ouvriers, celle-ci étant appréciée suivant l'horaire effectif du travailleur. Toutefois, si l'ouvrier a plus de 6 mois, mais moins de 2 ans, de présence ininterrompue dans l'entreprise, le délai-congé est de 1 mois. S'il a plus de 2 ans d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper immédiatement son nouvel emploi, sans encourir de pénalité ni recevoir d'indemnité compensatrice de préavis pour la période non exécutée.

Le point de départ du délai-congé se situe au lendemain du jour de sa notification.

Pendant la durée du délai-congé, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour recherche d'emploi, dans la limite de :

- 50 heures pour les cadres ;
- 35 pour les ETDAM et les ouvriers.

Les heures d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre ; elles pourront être groupées si les parties y consentent.

En cas de licenciement, ces absences seront indemnisées sur la base du salaire effectif de l'intéressé.

Article 18

Assiette de calcul de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement sera calculée sur le salaire de base du dernier mois ou, si cela se révèle plus favorable :

- soit sur 1/12 de la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale pour l'année la plus favorable des 5 années précédant le licenciement ;
- soit sur 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

CHAPITRE V

CONGÉS, JOURS FÉRIÉS

Article 19

Durée du congé annuel payé. – Prime de vacances

a) Les congés payés seront attribués et indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

La durée des congés est fixée, conformément à ces dispositions, à 5 semaines, soit 25 jours ouvrés équivalant à 30 jours ouvrables pour 12 mois de présence effective.

Pour les personnes dont le temps de présence effectif est inférieur à 12 mois pendant la période de référence, le congé est calculé proportionnellement à raison de 25/12 de jour ouvré par mois de présence effectif.

b) Sous réserve que les intéressés aient au moins :

- 15 ans d'ancienneté : 1 jour de congé supplémentaire, dès lors que le salarié a moins de 3 mois d'absence ⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 20 ans d'ancienneté : 2 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 3 mois d'absence ⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;

(1) Il est précisé que les temps suivants : droit individuel de formation, congés de maternité ou d'adoption et de paternité, absence pour maladie professionnelle et accident du travail, congés rémunérés dans le cadre du CET, ne sont pas considérés comme une absence pour le calcul du congé supplémentaire d'ancienneté.

- 25 ans d’ancienneté : 3 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 3 mois d’absence ⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 30 ans d’ancienneté : 5 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 4 mois d’absence ⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 35 ans d’ancienneté : 6 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 5 mois d’absence ⁽¹⁾, consécutifs ou non, au cours de la dernière année.

La dernière année s’entend comme la période légale d’acquisition des congés payés (du 1^{er} juin au 31 mai).

c) La 5^e semaine de congés payés est prise en principe en une seule fois, hors de la période conventionnelle des congés qui s’étend dans l’industrie de la fabrication de la chaux du 1^{er} mai au 31 octobre.

d) Il est précisé, d’une part, que l’application des dispositions ci-dessus ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de réduire les droits aux congés acquis antérieurement à la présente convention par chacun des membres du personnel, d’autre part, que ces nouveaux droits au congé englobent tous les suppléments de congés légaux ou contractuels existants, ayant le même objet, notamment les suppléments accordés pour ancienneté ou charges de famille.

Il est accordé une prime annuelle de vacances d’un montant uniforme qui sera fixé chaque année lors de la négociation annuelle des salaires de la branche.

La prime de vacances est attribuée aux salariés inscrits à l’effectif au 1^{er} janvier de l’année considérée et prenant effectivement leur congé principal continu d’un minimum de 10 jours ouvrés.

Cette prime est versée en une seule fois lors de la paie précédant le départ en congé.

Cette prime est attribuée *pro rata temporis* du temps réellement travaillé au cours de la période de référence pour l’acquisition des congés payés précédant la prise du congé principal. Il est précisé que les temps suivants : droit individuel de formation, congés de maternité ou d’adoption et de paternité, absence pour maladie professionnelle et accident du travail, congés rémunérés dans le cadre du CET (pour la part assimilée à du temps de travail effectif et tel que précisé à l’article 59), ne sont pas considérés comme une absence pour le calcul de la prime de vacances.

Article 20

Fractionnement du congé payé principal

Les jours de congé supplémentaire de fractionnement ne seront dus que lorsque l’employeur impose le fractionnement du congé principal (1^{er} mai-31 octobre).

Article 21

Liste des jours fériés légaux

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l’article L. 3133-1 du code du travail :

- 1^{er} janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- jour de Noël.

(1) Il est précisé que les temps suivants : droit individuel de formation, congés de maternité ou d’adoption et de paternité, absence pour maladie professionnelle et accident du travail, congés rémunérés dans le cadre du CET, ne sont pas considérés comme une absence pour le calcul du congé supplémentaire d’ancienneté.

Il est rappelé que le cas du 1^{er} Mai est réglé par les dispositions légales en vigueur. Le 1^{er} Mai est donc un jour férié, chômé et payé, il n'entraîne aucune réduction de salaire.

Seul le 1^{er} Mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés. Par exception, il est possible de travailler le 1^{er} Mai dans les établissements qui ne peuvent interrompre leur activité (usines à feu continu). Les autres jours fériés peuvent être travaillés.

Article 22

Congés exceptionnels pour événements familiaux

ÉVÉNEMENT	ENSEMBLE DU PERSONNEL (jours exprimés en jours ouvrables)
Mariage ou Pacs : – du salarié – d'un enfant	4 jours, 6 jours après 1 an d'ancienneté 1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès : – conjoint, enfant – père, mère – beau-parent – parent à charge – frère, sœur – beau-frère, belle-sœur, grands-parents	3 jours 3 jours 3 jours 3 jours 1 jour 1 jour
Enfant malade (moins de 16 ans)	3 ⁽¹⁾ à 5 ⁽¹⁾ jours par an non payés (5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans)
Proche en fin de vie (ascendant, descendant, personne partageant le domicile)	3 mois au maximum non payés
Journée d'appel sous les drapeaux	1 jour
(1) Un jour de congé rémunéré dans les conditions de l'article 11.6.3, les jours de congé suivants ne sont pas rémunérés.	

D'une manière générale, ces jours de congés exceptionnels doivent être pris de manière concomitante à l'événement qui les ont générés ou au plus tard, avec l'accord de l'employeur, dans les 30 jours qui suivent.

Article 23

Congés sans solde

a) Congé pour enfant malade

Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté, dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de :

- 3 jours par an, en général ;
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

b) Congé de présence parentale

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge, au sens des prestations familiales, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congé dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à 3 ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Le congé de présence parentale répond aux modalités suivantes :

- la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant malade, handicapé ou accidenté. Le certificat médical doit attester la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue auprès de l'enfant et de soins contraignants ; il précise la durée prévisible de traitement de l'enfant. Tous les six mois, cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur ;
- le salarié doit envoyer à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception (ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge) l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale, ainsi que le certificat médical visé ci-dessus ;
- lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, le salarié doit en informer au préalable son employeur au moins 48 heures à l'avance.

A l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, s'il a accompli les formalités prévues à l'article L. 1225-52 du code du travail ; il doit donc adresser une demande motivée à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de cette possibilité de retour anticipé dans l'entreprise.

CHAPITRE VI

TEMPS DE TRAVAIL

Article 24

Définition de la durée normale de travail effectif

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 25

Contreparties au temps d'habillage et de déshabillage

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par l'employeur et que l'habillage et le déshabillage doivent de manière obligatoire être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Cette contrepartie devant être déterminée par accord d'entreprise ou à défaut par le contrat de travail.

Les employeurs ou leurs représentants doivent se conformer aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur pour l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail à portée de lecture des travailleurs.

Douches pour travaux insalubres et salissants :

Le temps passé effectivement à la douche sera rémunéré comme temps de travail sur la base de 20 minutes, déshabillage et habillage compris. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs visés par les lois et règlements en vigueur, conformément à l'arrêté du 23 juillet 1947 modifié.

Article 26

Repos dominical et dérogation au repos dominical

a) Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Il pourra être dérogé au repos dominical à la condition que ce repos soit donné un autre jour que le dimanche, par roulement.

b) Equipes de suppléance

Le recours aux équipes de suppléance doit être justifié par la nécessité de tendre à une utilisation optimale des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

La mise en place d'équipes de suppléance prévue à l'article L. 3132-16 du code du travail par une entreprise ou un établissement est destinée à assurer une utilisation des équipements pendant les périodes de repos collectif du personnel. Elles peuvent être mises en place sur une période de 2 ou 3 jours entre le vendredi et le lundi.

Lorsque la période de recours à l'équipe de suppléance n'excède pas 48 heures consécutives (ex. : samedi, dimanche) la durée journalière peut atteindre 12 heures. Lorsque la durée de la période de recours dépasse 48 heures (ex. : vendredi, samedi, dimanche), la durée journalière ne peut excéder 10 heures. Lorsque l'équipe de suppléance se substitue à l'équipe de semaine, elle pratique les horaires habituels de l'équipe remplacée.

La rémunération de ces salariés est majorée de 50 %, exceptant toutes autres majorations telles que les majorations de nuit, fériés et dimanches, par rapport à celles qui seraient dues pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine complète les salariés partis en congé.

L'employeur veillera à ce que les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes actions collectives de formation continue que le personnel occupant les emplois en semaine.

Article 27

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle à condition que le repos soit de 9 heures dans les cas de travail en continu et de retour d'un salarié au travail suite à des interventions de sécurité réalisées en période d'astreinte.

Article 28

Périodes d'astreinte

On entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert et dont la durée est alors considérée comme un temps de travail effectif.

En contrepartie, il est accordé au personnel une demi-journée de repos, soit 3,5 heures, pour une astreinte hebdomadaire réalisée, plus une majoration de 3 jours de repos annuel, pour autant que l'intéressé ait pris l'astreinte sur l'ensemble de l'année (52 semaines divisées par le nombre de salariés d'astreinte). Ce repos prend en compte l'éventuelle majoration due aux travailleurs de nuit.

Il est rappelé qu'un salarié ne peut être d'astreinte 2 semaines consécutives.

S'ajoute à ces contreparties en temps de travail une compensation financière incluant les éventuelles majorations pour travail effectif de nuit, dimanches et jours fériés.

Article 29

Temps de pause

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera accordé au personnel ayant travaillé 6 heures de manière continue.

Article 30

Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

Sont notamment exclus du temps de travail effectif et ne peuvent donc pas être décomptés pour le calcul des heures supplémentaires, même s'ils sont payés :

- le temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ;
- le temps consacré à des activités pour le compte du salarié (exemple : congé individuel de formation) ;
- le temps de pause durant lequel le salarié peut librement vaquer à ses occupations personnelles et n'est plus à la disposition de l'employeur ;
- le temps de trajet pour se rendre au travail ;
- les congés payés, congés pour événements familiaux, congés au titre d'un repos compensateur de remplacement ;
- les absences : ponts, maladies, accidents, grève, heures pour recherche d'emploi en cours de préavis ;
- indemnité compensatrice correspondant aux droits à congés épargnés et non utilisés.

Article 31

Durée maximale quotidienne

Sauf dérogation prévue par la loi, la durée du travail effectif journalière est de 10 heures. Elle peut être dépassée de 2 heures en cas de circonstances exceptionnelles telles que :

- la sauvegarde de l'outil de production ;
- la force majeure ;
- les travaux de sécurité.

Article 32

Durée maximale hebdomadaire

Sauf dérogation légale, les durées maximales sont fixées à :

- 45 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Article 33

Travail de nuit

a) Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures ou toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement tel que prévu à l'article L. 3122-29 du code du travail.

b) Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, pendant la période de nuit :

- soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum 3 heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;
- soit celui effectuant au moins 260 heures de temps de travail, sur une période de 12 mois consécutifs, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

c) Contrepartie sous forme de repos compensateur accordée au travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit acquièrent du repos compensateur égal à 1 % du total des heures de nuit effectivement travaillées.

Ce repos est pris à l'initiative du travailleur de nuit en accord avec l'employeur impérativement dans les 6 mois suivant l'acquisition de son droit.

Article 34

Aménagement du temps de travail

Durée moyenne de travail. – Aménagement du temps de travail

Les dispositions définies ci-après ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement existants relatifs à l'aménagement du temps de travail. D'autres dispositions d'aménagement du temps de travail ainsi que des modifications aux modalités fixées dans le présent article peuvent être mises en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions définies ci-après s'appliquent au salarié lorsque l'activité est soumise à des cycles ou à une saisonnalité ou lorsque les aléas de l'activité le justifient.

a) Période de décompte de l'horaire

La durée hebdomadaire de 35 heures peut être calculée par l'employeur en moyenne sur une période de 12 mois consécutifs, pour l'ensemble du personnel ou pour un service. Les salariés concernés doivent en être informés avant le début d'une période.

b) Programmation indicative et délai de prévenance

Lorsque la durée du travail du salarié est calculée sur une période de référence de 12 mois, un planning prévisionnel de travail doit être remis chaque mois au salarié, ou au début de la période si le planning couvre l'ensemble de la période. Une modification du planning prévisionnel peut intervenir après un délai minimum de prévenance au salarié de 5 jours ouvrés. Le délai minimum de prévenance est porté à un minimum de 10 jours calendaires lorsque la modification du planning concerne une semaine programmée sans aucun travail par le salarié.

c) Modalités de décompte de la moyenne sur l'année

La durée moyenne de travail est obtenue en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours de la période annuelle de référence de 12 mois considérée par 52 semaines.

Lorsqu'un jour férié intervient et correspond à un jour ouvré, s'il est chômé, il sera tenu compte du nombre d'heures qui auraient été effectuées par le salarié.

En cas de congés payés du salarié pendant l'année, le nombre de 52 semaines sera diminué du nombre de semaines de congés payés prises par le salarié.

En cas de semaines incomplètes de congés payés, la durée moyenne de travail est obtenue :

- en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours des 12 mois consécutifs considérés par 260 jours ouvrés diminués du nombre de jours ouvrés de congés payés pris par le salarié ;
- et en multipliant par 5 (jours ouvrés) le résultat obtenu.

En cas d'absence pour maladie ou accident, la durée moyenne de travail est obtenue en tenant compte, pour les jours indemnisés de maladie ou d'accident, des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarié les jours considérés.

En cas d'embauche, de transfert du contrat de travail ou de rupture du contrat de travail, la durée moyenne de travail sera calculée, comme en cas de congés payés, en diminuant le nombre de 52 semaines par le nombre de semaines non travaillées par le salarié dans l'année.

d) Rémunération mensuelle moyenne

Conformément à l'article L. 3123-11 du code du travail, la rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151,67 heures (52 semaines de 35 heures donnent un total annuel de 1 820 heures, soit en moyenne lissée 151,67 heures par mois) par mois (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen de 35 heures).

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée. Les heures d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées sont déduites sur la base d'une durée journalière moyenne de travail (ex. : 7 heures en moyenne si la durée du travail est répartie sur 5 jours ou 8,45 heures si la durée du travail est répartie sur 4 jours), que cette absence intervienne en période haute ou basse de programmation. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la durée maximale fixée dans la convention collective pendant une ou plusieurs semaines ne donnent pas lieu à paiement en plus de la rémunération moyenne mensuelle ni à majoration, sauf dans le cas où, à la fin de la période de référence, la durée moyenne de travail dépasse 35 heures.

En cas de rupture du contrat de travail, s'il apparaît, après calcul de la durée moyenne de travail comme indiqué ci-dessus, que le salarié a perçu, pour cette période, une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant à son temps de travail effectué, une régularisation sera opérée.

e) Dépassement de la durée moyenne de travail

Conformément à l'article L. 3122-4 du code du travail, dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail effectué par le salarié à la demande de l'entreprise dépasse la durée hebdomadaire de 35 heures, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à paiement et à versement des majorations pour heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (plafonné dans ce cas à 90 heures par an), sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

Les paiements et majorations pour les éventuelles heures supplémentaires constatées à la fin de l'année de référence doivent être versés avec le paiement du dernier mois de travail de l'année de référence.

f) Chômage partiel

Lorsqu'il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques du chômage partiel.

g) Limites maximale et minimales à la durée du travail

Les variations d'horaires ne doivent avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines.

De même, la durée du travail hebdomadaire ne pourra pas être inférieure à 21 heures.

b) Consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront consultés avant l'utilisation par l'entreprise ou l'établissement de l'organisation du temps de travail sur une durée moyenne du travail.

Une information sera donnée à la fin de chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel sur la durée moyenne de travail constatée, les volumes d'heures de dépassements éventuels et le volume d'heures effectuées au-delà de la durée maximale de 44 heures.

Article 35

Travail par cycle

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectuées au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 36

Repos compensateur de remplacement

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par l'octroi d'un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jours de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1^{er} juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 4 mois, l'employeur sera tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

CHAPITRE VII

FORMATION ET APPRENTISSAGE

Article 37

Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

En accord avec la direction, toutes facilités seront accordées aux salariés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle et de participer à des stages d'instruction technique.

Ces facilités comporteront la mise à disposition aux intéressés de la documentation nécessaire pour maintenir et développer leurs connaissances.

Les contributions collectées au titre de la formation sont fixées par l'accord interbranche relatif au développement de la formation professionnelle du 29 juin 2010.

Article 38

Apprentissage

a) Principe

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable que l'apprentissage constitue un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

b) Rôle du maître d'apprentissage

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant au titre ou au diplôme préparé, en liaison avec les formateurs des centres de formation des apprentis (CFA).

Pour favoriser l'exercice de cette mission, le maître d'apprentissage doit, selon des modalités définies en entreprise :

- bénéficier d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette mission ;
- disposer du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité professionnelle ;
- pouvoir participer, en tant que de besoin, aux réunions de coordination organisées par le CFA.

c) Rémunération minimale des apprentis exprimée en pourcentage du Smic

(En pourcentage.)

	AVANT 18 ANS	DE 18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	40	50	60
2 ^e année	50	60	70
3 ^e année	60	70	85

En cas de contrats successifs avec le même employeur, la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédente.

CHAPITRE VIII

SALAIRES

Article 39

Mode de calcul de la rémunération

A chaque niveau de classification exprimé par un coefficient correspond une rémunération minimale conventionnelle.

Les montants des rémunérations minimales conventionnelles sont définis, pour les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, en fonction de la classification des emplois, à l'exclusion des personnes dont les modalités contractuelles et notamment salariales sont fixées par une disposition législative ou réglementaire, tels par exemple, les contrats de professionnalisation ou aidés.

Article 40

Salaires minima

Les montants des rémunérations minimales conventionnelles font l'objet d'une négociation périodique au niveau de la branche, conformément à la législation en vigueur.

Cette négociation a pour objet de fixer les montants des rémunérations minimales conventionnelles prenant effet selon les dates fixées par les parties signataires de l'accord collectif susceptible d'être conclu à l'issue de cette négociation.

Les accords qui seront conclus en application du présent article seront annexés à la présente convention collective.

Article 41

Paiement des salaires

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine.

Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois.

Article 42

Modification des bases de rémunération

Les partenaires sociaux s'engagent à engager une négociation des salaires minima conventionnels, chaque année.

Article 43

Gratification de fin d'année

Il sera versé, en fin d'année, une gratification égale à 100 % du salaire de base du mois de novembre de l'année considérée, au *pro rata temporis* du temps réellement travaillé au cours de l'année. Il est précisé que les temps suivants, droit individuel de formation, congés de maternité ou d'adoption et de paternité, absence pour maladie professionnelle et accident du travail, congés rémunérés dans le cadre du CET (pour la part assimilée à du temps de travail effectif et tel que précisé à l'article 59), ne sont pas considérés comme une absence pour le calcul de la gratification de fin d'année.

Cette gratification sera distribuée en une seule fois avec le salaire de décembre.

Article 44

Déplacements

Sur justification, les frais de déplacements professionnels autorisés sont à la charge de l'employeur qui procédera à leur remboursement.

CHAPITRE IX

RETRAITE ET PRÉVOYANCE

Article 45

Mise et départ à la retraite

a) Age de la retraite

L'âge auquel un salarié peut prétendre à partir à la retraite est déterminé par le code du travail tout comme l'âge à compter duquel l'employeur peut décider du départ à la retraite du salarié.

b) Assiette de calcul

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur le salaire de base du dernier mois ou, si cela se révèle plus favorable :

- soit sur 1/12 de la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale pour l'année la plus favorable des 5 années précédant le départ à la retraite ;

- soit sur 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté sera calculée conformément aux dispositions de l'article 15.

c) Indemnité en cas de mise à la retraite par l'employeur

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Moins de 10 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté
Au-delà de 10 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté + 2/15 par année au-delà de 10 ans

d) Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié

Les indemnités de départ à la retraite sont différenciées selon les catégories professionnelles pour tenir compte des écarts de taux de remplacement constatés entre les pensions et les derniers salaires d'activité.

Article 46

Régime de prévoyance

En complément des garanties assurées par la sécurité sociale, un régime de prévoyance est institué dans chaque entreprise en faveur du personnel.

Pour chaque catégorie professionnelle (ouvriers, ETDAM, cadres), la répartition de cette cotisation entre les risques à couvrir, le choix de ces derniers ainsi que les modalités ou aménagements des contrats assurant l'application de ce régime sont fixés paritairement à l'intérieur de chaque établissement ou entreprise.

CHAPITRE X

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 47

Maladies et accidents de la vie privée

A condition que la bonne marche de l'entreprise le rende nécessaire, d'une part, qu'il y ait nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade, d'autre part, et sous réserve de l'application des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail :

En cas d'absence du salarié pour une cause autre qu'un accident du travail, une maladie professionnelle ou des congés légalement organisés, l'employeur pourrait envisager de mettre fin au contrat de travail dans l'une des hypothèses suivantes :

- a) Au-delà de 3 mois d'absence en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- b) En cas d'arrêt maladie par intermittence, lorsqu'un salarié a accumulé 4 mois d'arrêt sur une période continue de 12 mois.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, il s'efforcera, dans la plus large mesure, de réembaucher le salarié à l'issue de sa maladie si ce dernier avait, au moment de son arrêt de travail, au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce réembauchage sera assuré, si possible, dans l'emploi de la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé, ou, à défaut, dans tout autre emploi.

Lors de son réembauchage, l'intéressé bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie, son interruption de travail étant exclue du calcul de l'ancienneté.

Article 48

Accidents du travail et maladies professionnelles

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant l'intéressé à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans les activités professionnelles entrant dans le champ d'application de la présente convention, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'intéressé sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans toute la mesure du possible, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

L'interruption du contrat de travail comptera, au regard de l'ancienneté, comme temps de présence effective.

Article 49

Indemnisation des maladies et accidents

L'employeur s'engage à garantir le maintien de salaire du personnel bénéficiant de 1 an d'ancienneté, quel que soit le motif (maladie, accident du travail et maladie professionnelle) au-delà des jours de carence appliqués par la sécurité sociale, comme suit :

ANCIENNETÉ	APRÈS 1 AN	APRÈS 3 ANS	APRÈS 10 ANS
Durée du maintien de salaire	2 mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises	3 mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises	4 mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ces indemnités sont appliquées sans franchise, dès le premier jour d'arrêt de travail.

Il sera vérifié, pour chaque arrêt de travail, si les dispositions résultant de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ne sont pas plus favorables au salarié.

Article 50

Indemnisation du congé de maternité

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En tout état de cause, il est rappelé que les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement et qu'il est interdit d'employer des salariées dans les 6 semaines qui suivent leur accouchement.

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu, étant entendu que le congé de maternité ouvre droit aux indemnités journalières de sécurité sociale et est assimilé à du temps du travail effectif.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel bénéficiera, pendant la durée effective de son absence indemnisée au titre de l'assurance maternité, du maintien de ses appointements, primes non comprises, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale.

CHAPITRE XI

COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, le compte épargne-temps a pour objet de permettre aux salariés qui effectuent des astreintes ou qui dépassent leur forfait annuel de travail calculé en jours de bénéficier à terme d'un congé bonifié de plus ou moins longue durée pour convenance personnelle, et de libérer ainsi du temps de travail favorisant l'embauche de demandeurs d'emploi.

Article 51

Champ d'application

Les salariés et leurs représentants peuvent demander la mise en place d'un compte épargne-temps. La décision de le mettre en place reste une prérogative de l'employeur.

Les modalités d'application du compte épargne-temps sont définies après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel lui-même.

Article 52

Salariés bénéficiaires

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, qui effectue des astreintes ou qui est en forfait annuel de travail calculé en jours a la possibilité, sur la base du volontariat, d'ouvrir un compte individuel tenu par l'employeur. Il doit formuler sa demande par écrit à l'employeur, en indiquant les éléments qu'il entend affecter à son compte. Le salarié peut modifier les conditions d'affectation qu'il aura ainsi définies, sous réserve d'en informer l'employeur par écrit dans les délais définis par l'entreprise.

Article 53

Alimentation du compte

Tout salarié ayant ouvert un compte individuel peut l'alimenter soit par le report du temps de repos non pris, soit par la conversion de primes en temps de repos équivalent. En tout état de cause, l'alimentation du compte est plafonnée pour chaque salarié à 25 jours ouvrés par an.

Article 53.1

Report du temps de repos

Sont affectables au compte épargne-temps :

- une fraction des congés payés annuels, dans la limite maximale de 5 jours ouvrés par an, correspondant à la cinquième semaine de congés payés, dès lors qu'il n'y a pas fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- le report du congé d'ancienneté ;
- les repos supplémentaires accordés aux salariés en contrepartie :
 - soit, de la réduction du temps de travail ;
 - soit, de leur forfait en jours ;
- les demi-journées acquises en contrepartie des semaines d'astreinte ;
- les jours acquis pour monter l'astreinte à l'année.

Article 53.2

Conversion de primes ou indemnités en temps de repos équivalent

A la demande du salarié, tout ou partie des primes ou indemnités suivantes peuvent être affectées au compte épargne-temps après conversion en temps de repos équivalent.

Article 53.2.1

Prime de vacances

En pareille hypothèse, le compte épargne-temps du salarié est crédité d'un « équivalent jour » calculé comme suit : $N = S/T$

N = nombre « d'équivalents jours ».

S = somme épargnée.

T = taux journalier.

Pour un salarié à temps complet, le taux journalier est égal au salaire mensuel de base divisé par 21,66 ⁽¹⁾.

Article 53.2.2

Gratification de fin d'année

Tout salarié peut décider d'affecter soit la moitié, soit la totalité de sa gratification de fin d'année au compte épargne-temps. Y sont alors inscrits :

- 12,5 jours ouvrés pour une demi-gratification de fin d'année épargnée en compte épargne-temps, auxquels il convient de rajouter 10 % des jours épargnés volontairement par le salarié abondés par l'entreprise ;
- 25 jours ouvrés pour une gratification de fin d'année entière épargnée en compte épargne-temps, auxquels il convient de rajouter 10 % des jours épargnés volontairement par le salarié abondés par l'entreprise.

Article 54

Abondement

a) Abondement général

Dès lors qu'un salarié épargne au moins 8 jours ouvrés dans l'année au titre du report de temps de repos listés à l'article 54.1 de la convention collective, il bénéficiera d'un abondement de 2 jours ouvrés.

b) Abondement en vue de l'anticipation du départ à la retraite

Cet abondement sera inscrit au compte de chaque salarié titulaire d'un compte épargne-temps dans la mesure où il utilise ses droits en vue d'une retraite anticipée :

- 2 jours ouvrés tous les 6 ans de travail effectif à compter de l'ouverture du compte ;
- 10 jours ouvrés à tout salarié ayant capitalisé l'équivalent de 250 jours ouvrables.

Ces jours ne sont acquis définitivement que si le salarié prend effectivement ce congé pour anticiper sa retraite ; en cas de renonciation volontaire du salarié à ce congé pour anticiper sa retraite, ils sont perdus.

Article 55

Tenue du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié, ou à sa demande, l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fonds.

Article 56

Utilisation du compte épargne-temps

Le temps épargné par le salarié peut être utilisé par lui pour tout motif de congé (congé pour convenance personnelle, congé de fin de carrière...).

(1) Soit (365 jours – 52 week-ends – le jour de solidarité)/12.

Les droits à congés épargnés sont utilisables dans le cadre d'un congé ininterrompu d'une durée minimale de 90 jours ouvrés, avec possibilité d'y accoler les congés payés.

La période de prise du congé est déterminée par le salarié et soumise à l'accord préalable de l'employeur. A cet effet, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 3 mois à l'avance. L'employeur doit faire part de sa réponse dans le délai de 1 mois.

S'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, l'employeur peut différer de 3 mois au plus la date du départ en congé, sauf si le salarié demande à ce que son congé soit reporté à une date ultérieure. Le report par l'employeur de la demande de prise de congé n'est possible qu'une seule fois.

Les dispositions énoncées aux 3 alinéas précédents ne sont pas applicables au congé de fin de carrière et aux congés pour lesquels le code du travail prévoit des dispositions plus favorables.

Article 57

Monétisation du compte épargne-temps

Les salariés peuvent utiliser les droits affectés à ce compte pour compléter leur rémunération.

Tout ou partie des éléments en temps affectés sur un compte épargne-temps sont susceptibles de faire l'objet d'une monétisation, à l'exception des sommes épargnées au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Les jours de repos affectés sur un compte épargne-temps qui font l'objet d'une monétisation seront rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette liquidation partielle.

En pareille hypothèse, la somme versée au salarié est calculée comme suit : $S = C \times T$.

S : somme versée au salarié.

C : nombre de jours liquidés.

T : taux journalier.

Pour un salarié à temps complet, le taux journalier est égal au salaire mensuel de base divisé par 21,66.

Les sommes versées au titre de cette liquidation partielle ne seront aucunement prises en compte pour le calcul des primes ou indemnités.

Article 58

Rémunération du congé

Pendant toute la durée du congé, le salarié est rémunéré sur la base de son salaire applicable au moment de la prise de son congé.

La rémunération est versée aux époques habituelles de la paie.

Le temps d'absence rémunérée n'est pas assimilé à du temps de travail effectif sauf :

- s'il correspond à la rémunération d'un congé lui-même assimilé à du temps de travail effectif ;
- pour la part du congé financée par de l'épargne de temps de repos visés à l'article 53.1 de la convention collective.

Article 59

Retour à l'emploi à l'issue du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, dans son établissement d'origine, à l'issue de son congé :

- son précédent emploi si le congé a été inférieur à 6 mois ;
- son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 6 mois.

Article 60

Transfert des droits

Les droits à congés sont maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société du même groupe. Il en sera de même en cas de fusion, d'absorption ou de scission de la société dès lors que les engagements de l'entreprise au regard du compte épargne-temps sont effectivement repris dans le traité d'apport.

Dans le cas contraire, l'intéressé se verra verser une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis.

Article 61

Utilisation du compte pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO)

Les conditions d'utilisation du compte-épargne temps pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO) sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

En application de l'article L. 3334-10 du code du travail, les sommes issues du compte épargne-temps qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur et qui sont transférées sur un PERCO sont assimilées à des versements de l'employeur au PERCO. Ces sommes ne sont donc pas soumises à cotisations de sécurité sociale dans la limite du plafond annuel de droit commun de 16 % du plafond de la sécurité sociale applicable au PERCO.

Article 62

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le compte épargne-temps du salarié peut être transféré vers le nouvel employeur, si le salarié en fait la demande avant la fin de son préavis. Le transfert est subordonné à un accord écrit entre les deux employeurs.

En l'absence de transfert, le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire (telle que définie à l'article 58) de l'ensemble des droits qu'il a acquis et qui se trouvent sur son compte épargne-temps.

Cette indemnité compensatrice est soumise aux charges sociales de droit commun.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

OUVRIERS

Article 1^{er}

Indemnité de licenciement

Il sera alloué au personnel congédié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- à partir de 1 an de présence, 1/4 de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour le personnel ayant plus de 10 années d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/4 de mois) 1/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 11 mois d'appointements, sauf à ce que l'indemnité légale soit supérieure.

Conformément au code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cet article ne concerne pas le personnel qui prend ou est mis à la retraite.

En cas de licenciement pour motif économique, en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi les indemnités de licenciement sont majorées comme suit :

- 10 % pour les salariés de plus de 50 ans ;
- 20 % pour les salariés de plus de 55 ans.

Ces majorations, en cas de licenciement économique comme mentionné ci-avant, s'ajoutent le cas échéant au plafond de 11 mois.

Article 2

Définition de la durée normale de travail effectif

La durée du travail et le régime des heures supplémentaires sont fixés par les lois et règlements en vigueur.

Pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue de jour et de nuit, un roulement pourra être organisé entre les équipes afin que les mêmes ouvriers ne soient pas toujours affectés au poste de nuit.

Les jours chômés en raison des fêtes reconnues par la loi ou découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés.

Article 3

Travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires

1. Postes à fonctionnement continu

Le personnel de ces postes percevra, à l'exception des équipes de suppléance, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité horaire égale à 25 % du salaire de base pour les postes de nuit en semaine, et à 75 % de ce même salaire horaire de base pour les 3 postes du dimanche. Les jours fériés travaillés, hors le samedi ou le dimanche, seront payés avec

une majoration de 100 % et donneront lieu en sus soit à un repos compensateur de 1 journée, soit à une indemnité supplémentaire égale à une journée de travail ⁽¹⁾.

2. Personnel travaillant habituellement de nuit

Le personnel travaillant habituellement de nuit percevra, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité horaire égale à 25 % du salaire de base pour les postes de nuit en semaine, et à 75 % de ce même salaire horaire de base pour les trois postes du dimanche. Les jours fériés travaillés, hors le samedi ou le dimanche, seront payés avec une majoration de 100 % et donneront lieu en sus soit à un repos compensateur de 1 journée, soit à une indemnité supplémentaire égale à une journée de travail ⁽²⁾.

3. Autre personnel

a) Pour le personnel dont l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, à l'exception des équipes de suppléance, il est accordé pour les heures de travail exceptionnellement effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés une majoration de 100 % du salaire horaire de base de l'intéressé, étant entendu que dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires ⁽³⁾.

Les heures de travail de nuit sont celles correspondant à l'horaire du poste à fonctionnement continu de nuit de l'usine. Lorsque le travail commencé avant minuit se prolonge sans interruption au-delà de la fin du poste à fonctionnement continu de nuit, les heures de prolongation seront également considérées comme heures de nuit.

b) Pour le personnel du service entretien, un dépannage de nuit sera rémunéré sur la base minimum d'une heure, dans les conditions du a ci-dessus, même si le temps effectif d'intervention lui est inférieur.

Il est convenu que l'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de diminuer la rémunération de l'ouvrier, résultant des dispositions sur les heures supplémentaires de nuit, du dimanche, des jours fériés, appliquées antérieurement à la présente convention.

Article 4

Travaux salissants ou pénibles

La classification et les salaires correspondants ont été établis pour tenir compte du travail particulier et normal des activités professionnelles entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Toutefois, dans le cas de certains travaux exécutés dans des conditions exceptionnellement pénibles, ou salissantes, des primes ou indemnités distinctes du salaire seront attribuées aux salariés, selon des modalités à fixer paritairement dans chaque établissement.

Le paiement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées.

(1) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(2) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM travaillant habituellement de nuit sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(3) Le salarié a travaillé de jour du lundi au jeudi à raison de 8 heures par jour. Le vendredi est férié et le salarié travaille néanmoins 8 heures.

Il lui sera dû pour la journée du vendredi une majoration de 100 %, chaque heure sera donc rémunérée à 200 %.

Article 5

Vêtements de travail

Il est distribué, une fois par an, à tout le personnel, un bleu de travail (comportant au choix soit veste et pantalon, soit deux vestes, soit deux pantalons).

Fournitures pour travaux spéciaux ou salissants

Il est tenu à la disposition, en magasin ou sur chantier :

- a) Pour les ensacheurs et rouleurs, soudeurs, forgerons et mineurs de carrière : un tablier protecteur ;
- b) Pour le personnel de manutention des câbles métalliques et les soudeurs : des gants de cuir ;
- c) Pour le personnel travaillant en carrière et exposé aux chutes de pierres : des casques de protection et des chaussures de sécurité, et à celui travaillant à la réparation intérieure des fours : des casques de protection ;
- d) Pour le personnel soumis aux intempéries : des vêtements imperméables et des bottes ;
- e) Pour le personnel exécutant des travaux de réparation et d'entretien particulièrement salissants : des vêtements de protection.

Article 6

Mutation dans les emplois

Tout ouvrier travaillant habituellement dans un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est plus élevée touchera le salaire de ce nouvel emploi pendant tout le temps qu'il y sera occupé.

Tout ouvrier travaillant habituellement à un emploi déterminé, et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera le salaire de l'emploi où il est habituellement occupé.

Tout ouvrier occupé d'une façon courante à plusieurs emplois recevra le salaire le plus élevé de ces emplois.

Article 7

Promotion

Le personnel visé par la présente convention bénéficiant d'une promotion percevra, dans tous les cas, une rémunération supérieure à celle qu'il recevait antérieurement.

La possibilité est ouverte à tout ouvrier d'accéder au niveau supérieur.

A cet effet, avant de pourvoir un poste vacant (disponible ou éventuellement créé), l'employeur fera appel par priorité aux candidatures du personnel en place dans l'entreprise pour occuper cet emploi. Le personnel recevra en temps utile les informations nécessaires. De même, il sera informé des perspectives d'évolution générale des fonctions.

Le souci de tous les échelons hiérarchiques doit être de favoriser et d'encourager la promotion et, à cet effet, de mettre en œuvre les moyens de formation professionnelle ou générale qui sont nécessaires.

Article 8

Prime d'ancienneté

Le personnel ouvrier reçoit une prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire de base de chacun (primes et accessoires du salaire exclus).

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
Ouvrier	1,5	2,5	3	3,5	4	5	6

Le bénéfice de l'ancienneté et de ses avantages reste acquis au personnel qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la société, ou une autre société du même groupe.

Article 9

Régime de prévoyance

La couverture financière sera assurée par une cotisation répartie à raison de 1/3 à la charge des salariés et 2/3 à la charge des employeurs. Son montant brut sera au moins égal à 1,70 % de la masse salariale brute du groupe ouvriers telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale.

Article 10

Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est possible à partir de l'âge légal et donne droit aux indemnités suivantes :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Moins de 10 ans	0
Au-delà de 10 ans	1 mois
Au-delà de 15 ans	1,5 mois
Au-delà de 20 ans	2 mois
Supérieure à 30 ans	3 mois

Pour les durées d'ancienneté intermédiaires entre 2 paliers, les années qui s'ajoutent à celles du palier inférieur donnent droit à un supplément d'indemnité calculé *pro rata temporis* de la différence entre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans donne droit à une indemnité de 1 mois de salaire majorée de $(2 \text{ ans} \times 1 \text{ mois})/10$, soit 0,2 mois, soit un total de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en retraite est augmentée du montant de 1 mois de salaire si l'employé a eu moins de 6 mois d'absence dans les 10 dernières années.

Article 11

Classifications

a) Mise en œuvre de la classification des emplois

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Cette consultation aura pour objet de présenter :

- les postes existants ;
- leur affectation au coefficient hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après consultation du personnel.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission nationale de conciliation.

Cette nouvelle classification ne peut avoir pour effet de diminuer le coefficient acquis par le personnel à la date de la mise en œuvre de la présente classification des emplois.

b) Date d'application de la classification 2012

La classification 2012 entre en vigueur à compter de la date de signature du présent accord. Toutefois, son application devra être effective dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an à compter de cette date d'entrée en vigueur.

c) Définition des emplois

EMPLOI	NIVEAU	COEF.	ÉCHELON	COMPÉTENCES
Personnel affecté au nettoyage	F2	130		Personnel en charge du nettoyage dans l'usine et du ménage dans les bureaux.
Personnel de fabrication : agent de fabrication	F4	145	1 ^{er}	Personnel assurant la marche complète d'installations (surveillance, réglage, démarrage, graissage).
	F5	155	2 ^e	Personnel répondant à la définition du niveau F4, appelé, du fait de ses connaissances, à conduire, simultanément ou séparément, plusieurs installations. Il maîtrise les produits fabriqués (fabrication, qualité, conditionnement, expéditions). Il doit, en outre, savoir conduire les engins de manutention et de carrière. Il peut être amené à monter occasionnellement les astreintes, avec son accord. S'il doit monter les astreintes de manière régulière, il devra suivre une formation pour répondre aux compétences requises pour le F6. – 170 et prétendre à ladite classification dans les 2 ans.
	F6	170	3 ^e	Personnel répondant à la définition du niveau F5. Possédant des connaissances en électricité, mécanique et hydraulique, il assure la bonne marche des installations et engins dont il a la charge en effectuant les réparations courantes. Il peut être appelé à prendre des astreintes.
	F7	185	4 ^e	Personnel répondant à la définition du niveau F6. Ses compétences l'amènent : – à gérer et à coordonner la fabrication et les expéditions des produits tant en qualité qu'en quantité ; – à effectuer des dépannages importants. Il assure la coordination des interventions tant au niveau personnel que matériel. Il est appelé à prendre des astreintes techniques.

EMPLOI	NIVEAU	COEF.	ÉCHELON	COMPÉTENCES
	F8	205	5 ^e	Personnel répondant à la définition du niveau F7. Les missions qui lui ont été confiées placent du personnel et des installations sous sa responsabilité.
Personnel d'entretien : agent d'entretien	E4	145	1 ^{er}	Personnel assurant des travaux d'entretien sur directives. Il possède pour cela des connaissances professionnelles acquises par un apprentissage ou une pratique en mécanique, électricité, automatismes, hydraulique.
	E5	160	2 ^e	Personnel répondant à la définition du niveau E4. Il est de formation de base électricien ou mécanicien ou automaticien ou hydraulicien. Il assure des travaux dans l'ensemble de ces domaines. Il connaît les procédés normaux courants d'exploitation, de fabrication, de suivi de la qualité et d'expédition des produits fabriqués dans l'usine. Il conduit les engins de manutention et de carrière. Il peut être amené à monter les astreintes en cas dépannage. S'il doit monter les astreintes de manière régulière, il devra suivre une formation pour répondre aux compétences requises pour le E6. – 170, et prétendre à ladite classification dans les 2 ans.
	E6	170	3 ^e	Personnel répondant à la définition du niveau E5. Il assure la maintenance et les dépannages des installations et des processus de fabrication. Il possède pour cela au minimum un CAP ou des connaissances équivalentes, une bonne expérience professionnelle, la maîtrise parfaite de son métier et de la fabrication des produits. Il peut être appelé à prendre des astreintes.
	E7	185	4 ^e	Personnel répondant à la définition du niveau E6. Il étudie et réalise des projets. Il possède au minimum un BP ou des connaissances équivalentes. Il est appelé à prendre des astreintes.
	E8	205	5 ^e	Personnel répondant à la définition du niveau E7. Spécialiste chargé de travaux complexes ayant une habileté consommée et une expérience solide, il gère du personnel et des installations.

d) Déroulement de carrière

Chaque ouvrier bénéficie d'un suivi de son déroulement de carrière.

A cet effet, tout ouvrier, après 5 ans de travail continu dans un même poste, bénéficiera d'un entretien individuel dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés :

- ses compétences et qualifications ;
- ses besoins de formation et ses perspectives d'évolution ;
- sa classification.

Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite.

ANNEXE II

ETDAM

Article 1^{er}

Indemnité de licenciement

Il sera alloué au personnel congédié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- à partir de 1 an de présence, 1/4 de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour le personnel ayant plus de 10 années d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/4 de mois), 1/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 11 mois d'appointements, sauf à ce que l'indemnité légale soit supérieure.

Conformément au code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cet article ne concerne pas le personnel qui prend ou est mis à la retraite.

En cas de licenciement pour motif économique, en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi les indemnités de licenciement sont majorées comme suit :

- 10 % pour les salariés de plus de 50 ans ;
- 20 % pour les salariés de plus de 55 ans.

Ces majorations, en cas de licenciement économique comme mentionné ci-avant, s'ajoutent, le cas échéant, au plafond de 11 mois.

Article 2

Définition de la durée normale de travail effectif

La durée du travail et le régime des heures supplémentaires sont fixés par les lois et règlements en vigueur.

Pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue, de jour et de nuit, un roulement pourra être organisé afin que les mêmes personnes ne soient pas toujours affectées au poste de nuit.

Les jours chômés en raison des fêtes reconnues par la loi ou découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés.

Article 3

Travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires

1. Postes à fonctionnement continu

Le personnel de ces postes percevra, à l'exception des équipes de suppléance, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité mensuelle dite indemnité de nuit, dimanches et jours fériés, égale à 19,05 % de ses appointements mensuels de base.

Tout jour férié travaillé, hors le samedi et le dimanche, donnera lieu soit à un repos compensateur d'une journée, soit à une indemnité égale à une journée de travail ⁽¹⁾.

2. Personnel travaillant habituellement de nuit

Le personnel travaillant habituellement de nuit percevra, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité mensuelle dite indemnité de nuit, dimanches et jours fériés, égale à 19,05 % de ses appointements mensuels de base.

Tout jour férié travaillé, hors le samedi et le dimanche, donnera lieu soit à un repos compensateur d'une journée, soit à une indemnité égale à une journée de travail ⁽²⁾.

3. Autre personnel

a) Pour le personnel dont l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, il est accordé pour les heures de travail, exceptionnellement effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés, une majoration de 100 % du salaire horaire de base de l'intéressé, étant entendu que dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires ⁽³⁾.

Les heures de travail de nuit sont celles correspondant à l'horaire du poste à fonctionnement continu de nuit de l'usine. Lorsque le travail commencé avant minuit se prolonge sans interruption au-delà de la fin du poste à fonctionnement continu de nuit, les heures de prolongation seront également considérées comme heures de nuit.

b) Pour le personnel du service entretien, un dépannage de nuit sera rémunéré sur la base minimum d'une heure, dans les conditions du a ci-dessus, même si le temps effectif d'intervention lui est inférieur.

Il est convenu que l'application des dispositions du présent article ne peut en aucun cas avoir pour effet de diminuer la rémunération de l'ETDAM, résultant des dispositions sur les heures supplémentaires, de nuit, du dimanche, des jours fériés appliquées antérieurement à la présente convention.

Article 4

Travaux salissants et pénibles

Des primes spéciales seront attribuées aux ETDAM qui auraient à effectuer exceptionnellement des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres.

Article 5

Mutation dans les emplois

Tout membre du personnel occupant habituellement un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera les appointements de son emploi habituel.

A tout membre du personnel appelé à assurer, pendant une période ininterrompue au moins égale à 15 jours (remplacement pour congés payés excepté), le service d'un emploi dont la rémunération est plus élevée, il sera accordé une indemnité tenant compte de la nature et de la durée de la suppléance et du concours ainsi apporté à la marche du service.

(1) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(2) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM travaillant habituellement de nuit sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(3) Le salarié a travaillé de jour du lundi au jeudi à raison de 8 heures par jour. Le vendredi est férié et le salarié travaille néanmoins 8 heures.

Il lui sera dû pour la journée du vendredi une majoration de 100 %. Chaque heure de travail sera donc rémunérée à 200 %.

Article 6

Promotion

Le personnel visé par la présente convention bénéficiant d'une promotion percevra, dans tous les cas, une rémunération supérieure à celle qu'il recevait antérieurement.

La possibilité est ouverte à tout ETDAM d'accéder au niveau supérieur.

A cet effet, avant de pourvoir un poste vacant (disponible ou éventuellement créé), l'employeur fera appel par priorité aux candidatures du personnel en place dans l'entreprise pour occuper cet emploi. Le personnel recevra en temps utile les informations nécessaires. De même, il sera informé des perspectives d'évolution générale des fonctions.

Le souci de tous les échelons hiérarchiques doit être de favoriser et d'encourager la promotion et, à cet effet, de mettre en œuvre les moyens de formation professionnelle ou générale qui sont nécessaires.

Article 7

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur les appointements de chacun (primes et accessoires de salaires exclus) au taux de :

(En pourcentage.)

ANCIENNETÉ	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
ETDAM	1,5	3	4,5	6	7,5	9	10

Le bénéfice de l'ancienneté et de ses avantages reste acquis au personnel qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la même société, ou une autre société du même groupe.

Article 8

Frais de déplacements

Sur justification, les frais de déplacements professionnels sont à la charge de l'employeur.

Article 9

Régime de prévoyance

La couverture financière sera assurée par une cotisation répartie à raison de 1/3 à la charge des salariés et 2/3 à la charge des employeurs. Son montant brut sera au moins égal à 1,70 % de la masse salariale brute du groupe ouvriers et ETDAM, telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale.

Article 10

Indemnités en cas de départ à la retraite du salarié

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est possible à partir de l'âge légal et donne droit aux indemnités suivantes :

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Moins de 10 ans	0
Au-delà de 10 ans	1 mois
Au-delà de 15 ans	1,5 mois
Au-delà de 20 ans	2 mois
Supérieure à 30 ans	3 mois

Pour les durées d'ancienneté intermédiaires entre deux paliers, les années qui s'ajoutent à celles du palier inférieur donnent droit à un supplément d'indemnité calculé *pro rata temporis* de la différence entre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans : donne droit à une indemnité de 1 mois de salaire majorée de $(2 \text{ ans} \times 1 \text{ mois})/10$, soit 0,2 mois, soit un total de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en retraite est augmentée du montant de 1 mois de salaire si l'employé a eu moins de 6 mois d'absence dans les 10 dernières années.

Article 11

Classifications

a) Mise en œuvre de la classification des emplois

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Cette consultation aura pour objet de présenter :

- les postes existants ;
- leur affectation au coefficient hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après consultation du personnel.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission nationale de conciliation.

Cette nouvelle classification ne peut avoir pour effet de diminuer le coefficient acquis par le personnel à la date de la mise en œuvre de la présente classification des emplois.

b) Date d'application de la classification 2012

La classification 2012 entre en vigueur à compter de la date de signature du présent accord. Toutefois, son application devra être effective dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an à compter de cette date d'entrée en vigueur.

c) Grille de classification

La grille de classification ETDAM est annexée au présent avenant et comprend un tableau récapitulatif des classifications et les descriptions de chaque emploi.

d) Déroulement de carrière

Chaque ETDAM bénéficie d'un suivi de son déroulement de carrière.

A cet effet, tout ETDAM, après 5 ans de travail continu dans un même poste, bénéficiera d'un entretien individuel dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés :

- ses compétences et qualifications ;
- ses besoins de formation et ses perspectives d'évolution ;
- sa classification.

Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite.

e) Collèges électoraux

A défaut d'un accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales, la répartition du personnel ETDAM dans les collèges électoraux se fera comme suit :

- collège comprenant les ouvriers et employés : du coefficient 150 au coefficient 205 inclus ;
- collège comprenant les techniciens et agents de maîtrise : coefficient 210 à 250 inclus.

Article 12

Forfait annuel en jours ETDAM

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire, pour les entreprises et établissements relevant de la branche, de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

Article 12.1

Principes

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés les salariés dont la durée du temps de travail est prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des missions qui leur sont confiées.

Les salariés concernés sont ceux qui travaillent majoritairement en dehors de l'entreprise (commerciaux, démonstrateurs, techniciens, auprès des clients ou des usines) ayant les règles suivantes :

- leur horaire de travail ne peut pas être établi de façon précise à l'avance ;
- ils disposent d'une autonomie pour l'organisation de leur temps de travail ;
- la majorité de leur temps de travail (plus de 50 % de leur temps de travail effectif) s'effectue à l'extérieur de l'entreprise.

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10 et L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord (art. L. 3121-39).

Article 12.2

Modalités d'organisation du temps de travail

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

A la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 217 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Les jours de congés d'ancienneté (art. 20 des parties communes) et les jours de congés exceptionnels (art. 23 des parties communes) sont déduits pour calculer la durée annuelle de travail en jours ⁽¹⁾.

(1) Un salarié au forfait en jours bénéficiant de 5 jours de congés d'ancienneté ne travaillera ainsi qu'un plafond maximum de 212 jours dans l'année civile pour un droit à congés payés complet.

Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail et à la circulaire DRT 2004-10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant conclu des conventions de forfait en jours sur l'année percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif, soit 217 jours par année civile.

Article 12.3

Organisation des jours de repos

La période de référence pour l'acquisition de journées de repos supplémentaires débute le 1^{er} janvier et prend fin le 31 décembre.

L'organisation des prises des jours de repos acquis variera suivant les demandes du salarié et selon les nécessités d'organisation du service et des règles en vigueur dans l'entreprise.

Cependant, il est expressément convenu que les jours de repos peuvent être pris uniquement sous forme de journées complètes.

Article 12.4

Traitement des absences

Le droit au repos supplémentaire est égal à l'écart entre le nombre de jours normalement travaillés ⁽¹⁾ et le forfait de 217 jours. Il s'acquiert au prorata du temps de travail déjà effectué.

Il peut être pris à tout moment de l'année civile, dans la limite annuelle susvisée, y compris de manière anticipée, sans prendre en compte le niveau des droits déjà acquis.

Article 12.5

Modalités de décompte des jours travaillés

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concernent notamment le nombre de jours travaillés, le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire (cf. art. 27 et 28 des parties communes) et la durée maximale journalière (cf. art. 31 des parties communes), sera suivi au moyen d'un système déclaratif mensuel, chaque salarié concerné remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet, par la société, et mentionnant notamment les jours travaillés et les jours non travaillés, à défaut d'un autre système existant dans l'entreprise.

Article 12.6

Entretien annuel

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant notamment sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 12.7

Entrées et sorties en cours de période

Lorsqu'un salarié est engagé au sein d'une entreprise en cours de période, le nombre de jours travaillés ainsi que la détermination du nombre de jours de repos supplémentaires seront calculés proportionnellement à son temps de présence.

(1) Ex. : en 2013, 365 jours moins 52 repos hebdomadaire (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés moins 10 jours de fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours, soit 9 jours soit 0,75 jour par mois.

Exemple sur base année 2013 :

- 365 jours moins 52 repos hebdomadaire (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés moins 10 jours de fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours, soit 9 jours, soit 0,75 jour par mois.

Pour une personne entrant en service le 1^{er} juin, le nombre de jours de repos supplémentaires sera de $0,75 \times 6$ mois, soit 4,5 jours.

Pour une personne quittant l'entreprise le 30 avril, le nombre de jours de repos supplémentaires sera de $0,75 \times 4$ mois, soit 3 jours.

Article 13

Compensation des sujétions

Le personnel travaillant selon les modalités du forfait en jours doit bénéficier d'une rémunération annuelle de base au moins égale à 115 % du minimum conventionnel annuel de sa catégorie.

ANNEXE

Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CLASSIFICATIONS

EMPLOI	COEFFICIENT
Opérations administratives. – M1602	
Agent administratif. – M1602	150 à 185
Employé de bureau	150 à 185
Employé administratif	150 à 185
Comptabilité – M1203	
Agent de gestion comptable	
Aide-comptable	170 à 210
Technicien comptable	170 à 210
Comptable	170 à 210
Comptable fournisseurs	170 à 210
Comptable spécialisé facturation recouvrement	170 à 210
Ressources humaines. – Assistantat en RH – M1501	
Assistant de gestion du personnel	170 à 210
Assistant de service de formation	170 à 210
Assistant ressources humaines	170 à 210
Gestionnaire paie et administratif du personnel	170 à 210
Accueil et renseignements. – M1601	
Standardiste	165 à 185
Agent d'accueil	165 à 185
Assistantat technique et administratif. – M1605	
Secrétaire technique	190 à 225
Assistantat commercial. – D1401	
Technicienne ADV	170 à 185
Employée commerciale	170 à 185
Assistante commerciale	170 à 185
Secrétaire commerciale	170 à 185
Assistante ADV	170 à 185
Secrétariat comptable. – M1608	
Secrétaire comptable	170 à 210
Secrétariat. – M1607	
Secrétaire généraliste	170 à 210
Secrétaire administratif	170 à 210

EMPLOI	COEFFICIENT
Assistanat de direction. – M1604	
Secrétaire de direction	190 à 225
Attachée de direction	190 à 225
Assistante de direction	190 à 225
Intervention technique d'exploitation logistique. – N1303	
Assistant logistique	160 à 185
Logisticien	160 à 185
Relation technico-commerciale. – D1407	
Technico-commerciale	160 à 225
Assistant et support technique clients. – H1101	
Technicien support technique	180 à 225
Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle. – H1503	
Agent de laboratoire d'analyse industrielle	150 à 200
Aide de laboratoire d'analyse industrielle	150 à 200
Laborantin chimie environnement industrie	150 à 200
Technicien de laboratoire d'analyse industrielle	200 à 225
Achats. – M1101	
Acheteur	160 à 185
Acheteur junior	160 à 185
Acheteur industriel	160 à 185
Informatique. – Maintenance informatique et bureautique. – I1401	
Agent de maintenance en informatique	160 à 185
Technicien de maintenance en informatique	170 à 195
Conception et dessin produits mécaniques. – H 1203	
Dessinateur d'études en mécanique	180 à 200
Dessinateur d'exécution en mécanique	180 à 200
Dessinateur en hydraulique et pneumatique	180 à 200
Dessinateur en installations industrielles	180 à 200
Dessinateur projeteur en installations industrielles	190 à 225
Dessinateur projeteur en mécanique	190 à 225
Technicien en conception industrielle en mécanique	200 à 240
Process qualité automatisme HSE. – Management et ingénierie qualité industrielle. – H 1502	
Animateur qualité industrie	160 à 185
Assistant qualité industrie	160 à 185
Auditeur qualité en industrie	170 à 195
Adjoint au responsable QSE en industrie	180 à 200

EMPLOI	COEFFICIENT
Intervention technique en études et conception en automatisme. – H 1208	
Automaticien supervision	195 à 215
Automaticien en bureau d'études	200 à 225
Management et ingénierie HSE industriels. – H 1302	
Chargé de l'hygiène et de la sécurité en industrie	160 à 185
Intervention technique en HSE industriel. – H 1303	
Animateur HSE	160 à 185
Technicien HSE	195 à 215
Maintenance production logistique. – Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation. – I 1304	
Chef d'équipe de maintenance industrielle	200 à 245
Contremaître de maintenance industrielle	200 à 245
Technicien de maintenance industrielle	190 à 225
Technicien de maintenance process	190 à 225
Chef d'atelier d'entretien et de maintenance industrielle	200 à 245
Management et ingénierie de production. – H 2502	
Chef de fabrication	200 à 245
Chef de production	200 à 245
Géologie carrière. – Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières. – F 1203	
Chef de carrière	185 à 245
Technicien d'exploitation de gisement	185 à 220

DESCRIPTION DES EMPLOIS

Comptabilité. – Gestion

M1602. – Opérations administratives

Appellations :

- agent administratif/agente administrative ;
- employé/employée de bureau ;
- employé administratif/employée administrative.

Définition :

Exécute des travaux administratifs courants (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers préétablis, suivi de dossiers administratifs...) selon l'organisation de la structure ou du service.

Peut être en charge d'activités de reprographie et d'archivage.

Peut réaliser l'accueil de la structure.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de fin d'études secondaires (brevet des collèges) à bac (professionnel, brevet professionnel...) dans le secteur tertiaire.

Il est également accessible avec une expérience professionnelle sans diplôme particulier.

La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales ou des services de l'Etat.

Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'Etat...) et l'organisation de la structure.

M1203. – Comptabilité

Appellations :

- agent/agent(e) de gestion comptable ;
- aide-comptable ;
- comptable ;
- comptable fournisseurs ;
- comptable spécialisé/spécialisée facturation ;
- comptable spécialisé/spécialisée recouvrement ;
- technicien/technicienne comptable.

Définition :

Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans... selon les obligations légales. Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.

Peut réaliser des activités ayant trait à la paie et à la gestion de personnel.

Peut coordonner l'activité d'une équipe ou gérer une structure.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel...) en comptabilité.

Il est également accessible avec un BEP en comptabilité, complété par une expérience professionnelle.

Un diplôme de niveau bac + 2 ou bac + 3 (BTS, DUT, diplôme de comptabilité et de gestion [DCG]...) en comptabilité est requis pour occuper un poste de comptable.

La maîtrise de l'outil informatique (base de données, logiciel comptable...) est requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de cabinets comptables, de services comptables d'entreprises, de petites et moyennes entreprises (PME), d'établissements scolaires et d'organismes de service public (mairie, préfecture...) en relation avec différents services et intervenants (ressources humaines, service commercial, banque, agent d'administration...).

Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'Etat...) et la spécialité (comptabilité analytique, clients, fournisseurs...).

Elle peut être soumise à des variations saisonnières (bilan, liasse fiscale...).

Ressources humaines

M1501. – Assistanat en ressources humaines

Appellations :

- assistant/assistante de gestion du personnel ;
- assistant/assistante de service formation ;
- assistant/assistante ressources humaines ;
- gestionnaire paie et administration du personnel.

Définition :

Réalise le suivi administratif de la gestion du personnel (contrats, absences, visites médicales, déclarations aux organismes sociaux...) et de la formation continue selon la législation sociale, la réglementation du travail et la politique des ressources humaines de la structure.

Peut préparer et contrôler les bulletins de salaire. Peut réaliser le suivi de contrats d'externalisation de services (paies...).

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à licence en gestion des ressources humaines, gestion des entreprises, administration économique et sociale.

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel, technologique...), complété par une expérience professionnelle dans le domaine des RH.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être demandée.

La maîtrise de l'outil informatique (tableur, logiciels de paie...) est requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées, publiques, de collectivités territoriales ou de cabinets conseil, en relation avec différents services et intervenants (comptabilité, direction, prestataires de services...).

Elle varie selon la taille de la structure (PME, grande entreprise...).

Administratif

M1601. – Accueil et renseignements

Appellations :

- agent/agente d'accueil ;
- standardiste.

Définition :

Accueille, renseigne et oriente des personnes à l'espace de réception (gare, entreprise...) ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations.

Peut réaliser la gestion du courrier (collecte, distribution...), des tâches administratives simples (classement, saisie informatique, saisie de courriers préétablis...).

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel...) dans le secteur des services, de l'assistantat d'entreprise, de l'accueil.

Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur sans diplôme particulier.

La pratique d'une ou plusieurs langues étrangères peut être exigée.

La pratique de la bureautique peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales ou des services de l'Etat (mairie, préfecture, tribunal...) en relation avec différents services et en contact avec le public.

Elle varie selon le lieu d'exercice (salons professionnels, grande entreprise...).

Elle peut s'exercer en horaires fractionnés, les fins de semaine, jours fériés.

L'activité peut impliquer une station debout prolongée (entrées de salons...).

M1605. – Assistanat technique et administratif

Appellations :

- assistant/assistante chef de projet ;
- chargé/chargée de voyages en entreprise ;
- secrétaire technique ;
- secrétaire technique bureau d'études.

Définition :

Assure la gestion et le suivi administratif de dossiers techniques (projet, mission, démarche qualité...) et l'organisation générale de la structure (groupe projet, service...).

Peut assister un ingénieur dans ses expérimentations. Peut participer à des visites de chantier.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) en gestion d'entreprise, assistance technique d'ingénieur...

Il est également accessible avec un bac (professionnel, technologique...) dans le secteur tertiaire, complété par une expérience professionnelle.

La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) est exigée.

La connaissance de logiciel/progiciel informatique de conception assistée par ordinateur (CAO) ou de dessin assisté par ordinateur (DAO) peut être demandée.

D1401. – Assistanat commercial

Appellations :

- assistant/assistante export ;
- assistant administratif et commercial/assistante administrative et commerciale ;
- assistant commercial/assistante commerciale ;
- secrétaire commercial/commerciale ;
- technicien/technicienne administration des ventes.

Définition :

Réalise le traitement commercial et administratif des commandes des clients dans un objectif de qualité (service, coût, délai...).

Communique à la clientèle des informations techniques sur les produits/services de l'entreprise.

Peut prospecter la clientèle et vendre des produits/services.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel, technologique...) à bac + 2 (BTS, DUT...) en commerce, vente, négociation commerciale, relations client, secrétariat.

M1608. – Secrétariat comptable

Appellation :

- secrétaire comptable.

Définition :

Réalise les opérations de gestion administrative et comptable (enregistrement d'écritures, suivi de trésorerie, facturation, gestion administrative du personnel, frappe de devis...) d'une structure selon les règles de comptabilité générale.

Peut réaliser des documents de synthèse comptable. Peut concevoir des outils de suivi de l'activité de la structure.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel, bac technologique) à bac + 2 (BTS, DUT...) en secrétariat, comptabilité-gestion, informatique de gestion...

Il est également accessible avec un BEP en secrétariat, complété par une expérience professionnelle.

La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) et de logiciels de comptabilité-gestion est requise.

M1607. – Secrétariat

Appellations :

- secrétaire administratif/administrative ;
- secrétaire généraliste.

Définition :

Réalise le traitement administratif de dossiers (frappe de courrier, mise en forme de documents...) et transmet les informations (e-mails, notes, fax...) pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de l'entreprise.

Peut prendre en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, de la structure...).

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel, technologique...) à bac + 2 (BTS...) en secrétariat, bureautique.

Il est également accessible avec un BEP dans le secteur tertiaire, complété par une expérience professionnelle dans le secteur.

La pratique d'une ou plusieurs langues étrangères peut être requise.

La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) et des outils de communication (Internet, messagerie...) est exigée.

M1604. – Assistanat de direction

Appellations :

- assistant/assistante de direction ;
- attaché/attachée de direction ;
- secrétaire de direction.

Définition :

Assiste un ou plusieurs responsables (cadre dirigeant, directeur...) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de planning, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...).

Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.

Peut prendre en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, suivi de relance clients, gestion administrative du personnel ...) ou d'événements spécifiques (organisation de séminaires, salons...).

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) en assistantat de direction, secrétariat trilingue, assistantat de gestion.

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel, technologique...) en secrétariat, complété par une expérience professionnelle.

Un complément de formation de niveau licence en droit, gestion comptable ou langues peut permettre d'accéder à des postes à responsabilité.

La pratique d'une ou plusieurs langues étrangères est requise.

N1303. – Intervention technique d'exploitation logistique

Appellations :

- assistant/assistante logistique ;
- chef magasinier/magasinière ;
- logisticien/logicienne.

Définition :

Planifie, organise et contrôle tout ou partie des opérations logistiques (réception, stockage, préparation de commandes, approvisionnement, expédition de marchandises, produits) d'un site (plate-forme logistique, unité de production...) ou d'un service, selon les impératifs (délais, qualité, coûts...), la réglementation et les règles d'hygiène et de sécurité.

Peut participer à la réalisation d'opérations logistiques et intervenir sur un domaine spécialisé (gestion des stocks, approvisionnement...).

Peut coordonner l'activité d'une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel) à bac + 2 (BTS, DUT) en transport et logistique.

Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur du transport et de la logistique sans diplôme particulier.

Un ou plusieurs certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) conditionnés par une aptitude médicale à renouveler périodiquement peuvent être demandés.

La maîtrise de l'outil informatique (logiciel de gestion de stock, échange de données informatisées...) et des technologies de l'information (Internet, messagerie...) est exigée.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de plates-formes logistiques de stockage, de services logistiques, d'entrepôts, de magasins d'entreposage commerciaux, d'unités de production... en relation avec différents interlocuteurs/services (préparateurs de commandes, caristes, services production et commerciaux, clients, fournisseurs...).

Elle varie selon le type de marchandises (mécanique, électroménager, alimentaires, pharmaceutiques...), le mode d'organisation (plate-forme internationale, nationale, régionale...) et le degré d'informatisation et d'automatisation du site.

Elle peut s'exercer en horaires décalés, les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection (chaussures de sécurité, gants, casque...) peut être requis.

Commercial

D1407. – Relation technico-commerciale

Appellations :

– technico-commercial/technico-commerciale.

Définition :

Prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins et impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente.

Peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur technique scientifique ou industriel complété par une formation commerciale.

Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans un secteur technique (électricité, bâtiment...) sans diplôme particulier.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises commerciales, industrielles ou de sociétés de services en relation avec les différents services (production, marketing, études...) et en contact avec la clientèle.

Elle varie selon le secteur (fabrication et distribution de produits industriels, d'équipements...) et la taille de l'entreprise (PME-PMI, groupe industriel...).

Support technique

H1101. – Assistance et support technique client

Appellation :

– technicien support technique clients.

Définition :

Réalise et assure l'assistance et le support technique auprès des clients (internes, externes) de l'entreprise en vue de prévenir et de résoudre des problèmes techniques d'exploitation et d'entretien par le traitement de questions et l'apport de solutions techniques selon des impératifs de qualité et de délais.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à bac + 5 (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en maintenance industrielle, études et développement ou dans le secteur technique de l'entreprise (mécanique, chimie...).

La pratique de l'anglais peut être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles ou de sociétés de services, en relation avec les clients de l'entreprise.

Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le secteur (aéronautique, chimie, automatismes...), le mode d'organisation (service en ligne...).

L'activité peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

Laboratoire

H1503. – Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle

Appellations :

- agent/agente de laboratoire d'analyse industrielle ;
- aide de laboratoire d'analyse industrielle ;
- laborantin/laborantine chimie environnement en industrie ;
- technicien/technicienne de laboratoire d'analyse industrielle.

Définition :

Réalise des mesures et des analyses de conformité (normes, taux...) sur la qualité biologique, chimique ou physique de matières ou de produits, au moyen de matériel de laboratoire, selon un protocole de contrôle et les règles d'hygiène, de sécurité, d'environnement.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT, L2) dans un secteur technique (métallurgie) ou scientifique (chimie, bio, physique).

Il est également accessible avec un bac (professionnel, scientifique) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.

Des habilitations spécifiques (radiochimique...) ou des vaccinations particulières (hépatite, leptospirose...) peuvent être requises selon la nature des analyses effectuées.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce en laboratoire au sein d'entreprises industrielles, d'organismes de recherche, de contrôle, de collectivités territoriales, de services de l'Etat... en relation avec différents services et intervenants (production, exploitation, qualité, clients, fournisseurs...).

Elle varie selon le secteur (chimie, alimentaire...).

Elle peut s'exercer par roulement, les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.

Elle peut s'effectuer en zone à atmosphère contrôlée.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (gants, masque, blouse...) est exigé.

Achats

M1101. – Achats

Appellations :

- acheteur/acheteuse ;
- acheteur/acheteuse junior ;
- acheteur industriel/acheteuse industrielle.

Définition :

Recherche et sélectionne des produits et des fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon des objectifs de coûts, délais et qualité.

Peut élaborer une stratégie d'achat pour l'entreprise.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DU...) à master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur scientifique, technique ou commercial.

Des formations complémentaires (achats et négoce international...) peuvent être requises.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales ou de sociétés de services, de centrales d'achats, en relation avec différents interlocuteurs et services (clients, fournisseurs, marketing, logistique, production...).

Elle varie selon le secteur.

Informatique

I1401. – Maintenance informatique et bureautique

Appellations :

- agent/agente de maintenance en informatique ;
- technicien/technicienne de maintenance en informatique.

Définition :

Effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux...), selon les règles de sécurité et la réglementation.

Peut conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par télémaintenance, téléassistance...).

Peut assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques...).

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel, brevet professionnel...) à bac + 2 (BTS, DUT) en informatique, électronique, électrotechnique...

Il est également accessible avec un CAP/BEP en bureautique, reprographie... ou avec une expérience professionnelle dans le secteur de l'informatique.

Un diplôme de niveau bac + 2 à bac + 4 peut être requis pour les superviseurs et pour les responsables de centres d'appels.

Une habilitation aux risques d'origine électrique est souvent exigée.

La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de sociétés de services (SSII, tierce maintenance...), de sociétés spécialisées en informatique (assembleurs, installateurs-intégrateurs, constructeurs de matériels...), de services de maintenance de sociétés, des armées, en contact avec différents services et intervenants (administratif, comptabilité, client...).

Elle peut impliquer des déplacements et être soumise à des contraintes.

Elle varie selon le type d'intervention (assistance hotline, help desk, intégration en atelier, sur plate-forme, déploiement sur sites clients...).

Bureau d'études

H1203. – Conception et dessin produits mécaniques

Appellations :

- dessinateur/dessinatrice d'études en mécanique ;
- dessinateur/dessinatrice d'exécution en mécanique ;
- dessinateur/dessinatrice en hydraulique et pneumatique ;
- dessinateur/dessinatrice en installations industrielles ;
- dessinateur-projeteur/dessinatrice-projeteuse en installations industrielles ;
- dessinateur-projeteur/dessinatrice-projeteuse en mécanique ;
- technicien/technicienne en conception industrielle en mécanique.

Définition :

Réalise la conception mécanique et physique de pièces, produits, équipements ou installations et les formalise par des plans normés de détails, de sous-ensembles ou d'ensembles et des dossiers de définition.

Intervient à partir de spécifications fonctionnelles, d'analyses documentaires, de cahiers des charges, de commandes et des besoins client.

Peut coordonner un projet ou une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un BTS/DUT dans le secteur de l'entreprise (génie mécanique, structures métalliques, chaudronnerie, plasturgie...).

La maîtrise d'un ou plusieurs logiciels de conception et dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO) est requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services, de bureaux d'études, d'ingénierie, de méthodes en relation avec différents services et intervenants (production, méthodes, essais, clients, sous-traitants, fournisseurs...).

Elle varie selon le secteur (fabrication d'équipements, de produits...) et le mode d'organisation (projet, travail en réseau...).

Process qualité automatisme HSE

H1502. – Management et ingénierie qualité industrielle

Appellations :

- adjoint/adjointe au responsable qualité sécurité environnement (QSE) en industrie ;
- animateur/animatrice qualité en industrie ;
- assistant/assistante qualité en industrie ;
- auditeur/auditrice qualité en industrie.

Définition :

Organise et coordonne la mise en place de la qualité des produits et services, sur l'ensemble des process et structures de l'entreprise industrielle.

Conçoit et met en œuvre des méthodes et outils à disposition des services de l'entreprise pour le maintien et l'évolution de la qualité.

Peut intervenir sur la libéralisation de produits comportant des risques pour les personnes et les biens (agroalimentaire, chimie, aéronautique...).

Peut coordonner des démarches hygiène, sécurité et environnement.

Peut coordonner une équipe ou diriger un service et en gérer le budget.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en qualité industrielle ou dans le secteur de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier...).

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) technique ou scientifique, complété par une expérience en industrie.

Une habilitation peut être requise pour la réalisation d'audits.

La pratique de l'anglais est requise.

La maîtrise de l'outil informatique (outil bureautique, progiciels de gestion de données liées à la production) peut être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services... en relation avec différents intervenants (production, méthodes, études, clients, fournisseurs, auditeurs, sous-traitants...). Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le secteur (aéronautique, agroalimentaire, chimie...), le domaine (système qualité, assurance qualité, contrôle qualité...), les procédés de fabrication et le type de produits fabriqués.

Elle peut s'effectuer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (blouse, gants...) peut être exigé.

H1303. – Intervention technique en hygiène sécurité
environnement (HSE) industriel

Appellations :

- animateur/animateur en hygiène sécurité environnement (HSE) ;
- animateur/animateur en sécurité du travail ;
- technicien/technicienne en hygiène, sécurité, environnement industriel (HSE).

Définition :

Suit et vérifie la déclinaison des règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement auprès des équipes et des installations par rapport à la réglementation et aux normes.

Identifie des évolutions de prévention des risques (consignes, méthodes, moyens de protection...) et suit leur mise en œuvre dans un objectif de protection et de réduction des impacts et des risques de l'activité industrielle sur les personnes, les biens et l'environnement.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) en hygiène, sécurité et environnement ou dans le secteur technique ou scientifique.

Des habilitations spécifiques (radioprotection, électricité, audit...) ou des vaccinations particulières peuvent être requises selon le secteur d'activité.

La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, d'organismes de contrôle, de laboratoires de recherche, de bureaux d'études et d'ingénierie, de services de l'Etat, des armées, en relation avec l'ensemble du personnel, différents services et intervenants (production/exploitation, maintenance, transport, secours, sous-traitants, prestataires...). Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le secteur (nucléaire, chimie, alimentaire...), la réglementation de l'établissement (SEVESO, installation classée pour la protection de l'environnement [ICPE]...), le type de process et la nature des produits fabriqués ou stockés.

Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (masque, gants, casque de protection...) peut être exigé.

Maintenance

I1304. – Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation

Appellations :

- chef d'atelier d'entretien et de maintenance industrielle ;
- chef d'équipe de maintenance industrielle ;
- contremaître/contremaîtresse de maintenance industrielle ;
- technicien/technicienne de maintenance industrielle ;
- technicien/technicienne de maintenance process ;
- technicien électrotechnicien/technicienne électrotechnicienne en installation industrielle.

Définition :

Effectue l'entretien, le dépannage, la surveillance et l'installation d'équipements, de matériels industriels ou d'exploitation de conception pluritechnologique, selon les règles de sécurité et la réglementation.

Peut effectuer la planification d'opérations de maintenance ou d'installation d'équipements.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un bac professionnel ou un bac + 2 (BTS/DUT) en maintenance, mécanique, électricité, automatisme, électronique, électrotechnique.

Un ou plusieurs certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) conditionnés par une aptitude médicale à renouveler périodiquement peuvent être requis.

Des habilitations spécifiques (électrique, nucléaire...) sont exigées selon le secteur d'activité.

La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles (construction automobile, production d'énergie, sidérurgie, chimie...), de transport, de sociétés de services, de services après-vente de constructeurs ou de distributeurs d'équipements, des armées, en relation avec différents intervenants (production, méthode, sécurité, client...). Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le secteur (métallurgie, sidérurgie, ferroviaire...), le mode d'organisation (topo maintenance...), le type et le degré d'automatisation des équipements.

Elle peut s'exercer par roulement, les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

Elle peut s'effectuer en hauteur, en zone à risques (toxicité, corrosivité, explosibilité) et impliquer le port de charge.

Géologie carrière

F1203. – Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières

Appellations :

- chef de carrière ;
- chef d'exploitation de carrière ;
- technicien/technicienne d'exploitation de gisement.

Définition :

Coordonne l'ensemble des opérations d'extraction, de transport sur site, de traitement et d'expédition des matériaux solides, liquides ou gazeux issus de leur milieu naturel, selon les normes de sécurité.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS...) à bac + 5 (master, diplôme d'ingénieur...) dans les secteurs de l'extraction, TP.

Des formations complémentaires sur la prévention et les risques inhérents aux éruptions peuvent être requises.

Le certificat de préposé au tir (CPT) est exigé pour les opérations de mise en œuvre de produits explosifs.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers, des carrières, des mines à ciel ouvert au sein d'entreprises d'extraction de produits solides, liquides ou gazeux, en relation avec différents intervenants (géologues, géotechniciens, fournisseurs, acheteurs, collectivités locales, institutionnels).

Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou plusieurs mois.

Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection (casque de chantier, gants...) est requis.

ANNEXE III

CADRES

Article 1^{er}

Définition

Sont considérés comme personnel cadre les collaborateurs :

1. A compter de la date de mise en œuvre de la présente classification, bénéficiant d'un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 260.

2. Les salariés qui répondent simultanément aux deux conditions suivantes :

a) Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'études sanctionnées par un diplôme d'ingénieur, un master ou un doctorat ;

b) Occuper dans l'entreprise un des emplois définis dans la présente annexe,

soit possèdent une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'une expérience professionnelle et qui sont chargés effectivement dans l'entreprise d'une fonction qui relève au minimum du coefficient 260 de la présente annexe de la convention collective.

Les cadres, quelle que soit leur origine, peuvent, dans certains cas, ne pas exercer des fonctions de commandement : ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, chefs de comptabilité, fonctions technico-commerciales, etc.

Article 2

Indemnité de licenciement

Il sera alloué au membre du personnel d'encadrement licencié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence dans l'entreprise, et s'établissant comme suit :

- de 1 an à 5 ans de présence : 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- de 5 ans à 10 ans de présence : 3/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- au-delà de 10 ans de présence, 3 mois plus 5/10 de mois par année de présence au-dessus de 10 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 12 mois d'appointements, sauf à ce que l'indemnité légale soit supérieure.

Conformément au code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cet article ne concerne pas le personnel qui prend ou est mis à la retraite.

En cas de licenciement pour motif économique, en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi les indemnités de licenciement sont majorées comme suit :

- 10 % pour les salariés de plus de 50 ans ;
- 20 % pour les salariés de plus de 55 ans.

Ces majorations, en cas de licenciement économique comme mentionné ci-avant, s'ajoutent le cas échéant au plafond de 12 mois.

Article 3

Définition de la durée normale de travail effectif

La durée normale de travail est celle de l'établissement de rattachement. Toutefois, étant donné le rôle dévolu au personnel d'encadrement, il peut advenir que ses heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide : elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail ainsi qu'à la surveillance de son exécution et à la sauvegarde de l'outil de production.

Dans le cas où les fonctions d'un membre du personnel d'encadrement l'appelleraient exceptionnellement à des travaux spéciaux de nuit, de dimanche et de jour férié, sa rémunération en tiendra compte indépendamment de la majoration prévue pour les forfaits en jours. Il est entendu que les jours chômés en raison des fêtes découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés.

Article 4

Ancienneté. – Développement de carrière et promotion

Les avantages dus à l'ancienneté restent acquis au personnel qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la même société ou appartenant au même groupe.

Toutefois, les membres du personnel d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 300 devront percevoir après 10 ans d'ancienneté dans le même coefficient une rémunération supérieure de 10 % au moins à la rémunération garantie pour leur coefficient. S'ils sont l'objet d'une promotion avant l'échéance de 10 ans, leur rémunération dans le nouvel emploi ne pourra être inférieure le jour de cette échéance à ce qu'elle eût été s'ils étaient restés dans l'emploi antérieur.

En cas de promotion, l'employeur définira la nouvelle fonction et en précisera par écrit tous les éléments de la rémunération après s'en être entretenu avec l'intéressé.

Article 5

Frais de déplacements

Les frais de déplacements professionnels sont à la charge de l'employeur sur justification.

Article 6

Frais de déménagement

En cas de changement de résidence nécessité par les besoins du service, les frais de déménagement normaux ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur sur justification.

Seront également remboursés dans les mêmes conditions les frais de déménagement en cas de licenciement dans un délai de 3 ans après une mutation pour les besoins du service.

Les frais d'installation seront remboursés sur justificatifs dans la limite de 1/20 de la rémunération annuelle brute perçue l'année précédente. Cette limite sera majorée de 10 % par personne à charge au sens fiscal du terme.

Article 7

Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est possible à partir de l'âge légal et donne droit aux indemnités suivantes.

ANCIENNETÉ	INDEMNITÉ
Moins de 10 ans	0
Au-delà de 10 ans	1 mois
Au-delà de 15 ans	1,5 mois
Au-delà de 20 ans	2 mois
Au-delà de 30 ans	3 mois
Au-delà de 35 ans	4 mois
Supérieure à 40 ans	5 mois

Pour les durées d'ancienneté intermédiaires entre deux paliers, les années qui s'ajoutent à celles du palier inférieur donnent droit à un supplément d'indemnité calculé *pro rata temporis* de la différence entre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans donne droit à une indemnité de 1 mois de salaire majorée de $(2 \text{ ans} \times 1 \text{ mois})/10$, soit 0,2 mois, soit un total de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en retraite est augmentée du montant de 1 mois de salaire si l'employé a eu moins de 6 mois d'absence dans les 10 dernières années.

Article 8

Classification

a) Mise en œuvre de la classification des emplois

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Cette consultation aura pour objet de présenter :

- les postes existants ;
- leur affectation au coefficient hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après consultation du personnel.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission nationale de conciliation.

Cette nouvelle classification ne peut avoir pour effet de diminuer le coefficient acquis par le personnel à la date de la mise en œuvre de la présente classification des emplois.

b) Date d'application de la classification 2012

La classification 2012 entre en vigueur à compter de la date de signature du présent accord. Toutefois, son application devra être effective dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an à compter de cette date d'entrée en vigueur.

c) Grille de classification

La grille de classification encadrement est annexée au présent avenant et comprend un tableau récapitulatif des classifications et les descriptions de chaque emploi.

d) Déroulement de carrière

Chaque cadre bénéficie d'un suivi de son déroulement de carrière.

A cet effet, tout cadre, après 5 ans de travail continu dans un même poste, bénéficiera d'un entretien individuel dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés :

- ses compétences et qualifications ;
- ses besoins de formation et ses perspectives d'évolution ;
- sa classification.

Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite.

Article 9

Forfait annuel en jours des cadres

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire pour les entreprises et établissements relevant de la branche de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

La possibilité de la contrepartie en jours affectés au CET accordé aux cadres au forfait est maintenue.

Le présent accord permet d'y substituer, en accord avec le salarié, une nouvelle possibilité d'organisation du temps de travail.

Article 9.1

Principes

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés les salariés ayant un coefficient de 260 minimum et cotisant à l'AGIRC, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10 et L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail.

Ils bénéficient de l'organisation du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord (art. L. 3121-39 du code du travail).

Article 9.2

Modalités d'organisation du temps de travail

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif, et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

A la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 217 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Les jours de congés d'ancienneté (art. 20 des parties communes) et les jours de congés exceptionnels (art. 23 des parties communes) sont déduits pour calculer la durée annuelle de travail en jours ⁽¹⁾.

Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail et la circulaire DRT 2004/10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant conclu des conventions de forfait en jours sur l'année percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif, soit 217 jours par année civile.

Article 9.3

Organisation des jours de repos

La période de référence pour l'acquisition de journées de repos supplémentaires débute le 1^{er} janvier et prend fin le 31 décembre.

L'organisation des prises des jours de repos acquis variera suivant les demandes du salarié et selon les nécessités d'organisation du service et les règles en vigueur dans l'entreprise.

Cependant, il est expressément convenu que les jours de repos peuvent être pris uniquement sous forme de journées complètes isolément ou regroupées.

Le droit au repos supplémentaire est égal à l'écart entre le nombre de jours normalement travaillés ⁽²⁾ et le forfait de 217 jours.

Il peut être pris à tout moment de l'année civile, dans la limite annuelle susvisée, y compris de manière anticipée, sans prendre en compte le niveau des droits déjà acquis.

Article 9.4

Modalités de décompte des jours travaillés

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concernent notamment le nombre de jours travaillés, le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire (cf. art. 27 et 28 des parties communes) et la durée maximale journalière (cf. art. 31 des parties communes) sera suivi au moyen d'un système déclaratif mensuel, chaque salarié concerné remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet, par la société, et mentionnant notamment les jours travaillés et les jours non travaillés, à défaut d'un autre système existant dans l'entreprise.

Article 9.5

Entretien annuel

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant notamment sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

(1) Un salarié au forfait en jours bénéficiant de 5 jours de congés d'ancienneté ne travaillera qu'un plafond maximum de 212 jours dans l'année civile pour un droit à congés payés complet.

(2) Exemple : en 2013, 365 jours moins 52 repos hebdomadaire (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés moins 10 jours fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours, soit 9 jours, soit 0,75 jour par mois.

Article 9.6

Entrées et sorties en cours de période

Lorsqu'un salarié est engagé au sein d'une entreprise en cours de période, le nombre de jours travaillés ainsi que la détermination du nombre de jours de repos supplémentaires seront calculés proportionnellement à son temps de présence.

Exemple sur base année 2013 :

365 jours moins 52 repos hebdomadaire (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés moins 10 jours fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours, soit 9 jours, soit 0,75 jour par mois.

Pour une personne entrant en service le 1^{er} juin, le nombre de jours de repos supplémentaires sera de $0,75 \times 6$ mois, soit 4,5 jours.

Pour une personne quittant l'entreprise le 30 avril, le nombre de jours de repos supplémentaires sera de $0,75 \times 4$ mois, soit 3 jours.

Article 9.7

Rémunération

Le personnel travaillant en forfait jours bénéficiera d'une rémunération annuelle de base au moins égale à 115 % du minimum conventionnel annuel de sa catégorie.

Article 10

Compensation des sujétions

Le personnel effectuant des astreintes, et/ou travaillant occasionnellement le dimanche, un jour férié ou la nuit, et/ou travaillant en forfait en jours, bénéficiera de 1 jour de congé supplémentaire par an.

ANNEXE

Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES CLASSIFICATIONS

EMPLOI	COEFFICIENT
Management de groupe ou de service comptable. – M1206	
Chef comptable	260 à 300
Directeur comptable	280 à 325
Responsable consolidation comptable	260 à 300
Responsable comptabilité	260 à 300
Contrôle de gestion. – M1204	
Assistant au contrôle de gestion	260 à 280
Contrôleur de gestion	260 à 300
Contrôleur de gestion usine	260 à 300
Responsable contrôle de gestion	260 à 300
Directeur contrôle de gestion	300 à 325
Direction administrative et financière. – M1205	
Directeur administratif	300 à 350
Directeur financier et comptable	300 à 350
Directeur administratif et financier	325 à 400
Secrétaire général	325 à 400
Administration des ventes. – M1701	
Responsable administratif des ventes	260 à 300
Juriste. – Défense et conseil juridique. – K1903	
Fiscaliste	260 à 300
Juriste d'entreprise	260 à 300
Juriste fiscaliste	260 à 300
Responsable fiscal	260 à 300
Responsable juridique	260 à 300
Responsable de service contentieux et recouvrement	260 à 300
Ressources humaines. – Management des RH. – M1503	
Chef du personnel	260 à 300
DRH	300 à 350
Responsable de la gestion des RH	260 à 300
Responsable de la gestion du personnel	260 à 300
Responsable des relations sociales	260 à 300

EMPLOI	COEFFICIENT
Responsable des RH	260 à 300
Responsable paie et administration du personnel	260 à 300
Relation technico-commerciale. – D1407	
Responsable TC	260 à 300
Ingénieur commercial	260 à 300
Cadre technico-commercial	260 à 300
Ingénieur technico-commercial	260 à 300
Management en force de vente. – D1406	260 à 300
Chef de secteur des ventes	260 à 300
Chef des ventes	260 à 300
Délégué régional des ventes	260 à 300
Directeur des ventes	260 à 300
Responsable de la force de vente	260 à 300
Responsable des ventes	260 à 300
Responsable des ventes zone export	260 à 300
Responsable régional(e) des ventes	260 à 300
Management et gestion de produit. – M1703	260 à 300
Assistant chef de produit	260 à 300
Chef de produit	260 à 300
Responsable de produit	260 à 300
Ingénieur produit	260 à 300
Chef de marché	260 à 300
Stratégie commerciale. – M1707	
Directeur commercial	280 à 400
Responsable commercial	280 à 325
Directeur commercial export	280 à 325
Animateur régional	260 à 300
Marketing. – M1705	
Responsable marketing	280 à 325
Assistant et support technique client. – H1101	
Ingénieur support technique	260 à 300
Responsable support technique clients	260 à 300
Direction de laboratoire d'analyse industrielle. – H1501	
Ingénieur d'analyse industrielle	260 à 300
Chef de laboratoire d'analyse industrielle	260 à 300
Directeur de laboratoire d'analyse industrielle	280 à 325
Responsable de laboratoire d'analyse industrielle	260 à 300

EMPLOI	COEFFICIENT
Achats. – Direction des achats. – M1102	
Coordinateur des achats	260 à 300
Directeur des achats	280 à 325
Ingénieur achats	260 à 300
Responsable achats	260 à 300
Chef de service achats	260 à 300
Informatique. – Direction des systèmes d'information. – M1803	
Coordinateur informatique	260 à 300
Chef de projet informatique	280 à 325
Responsable informatique	280 à 325
Directeur informatique	300 à 325
Management et ingénierie études, recherches et développement industriel. – H1206	
Chef de projet études industrielles	260 à 300
Responsable BE	260 à 300
Directeur BE en industrie	280 à 325
Ingénieur de BE en industrie	260 à 300
Dessinateur projeteur	260 à 300
Management et ingénierie d'affaires. – H1102	
Chef de projet d'affaires d'ingénierie industrielle	260 à 300
Ingénieur de projet d'affaires en industrie	260 à 300
Responsable de projet d'affaires en industrie	260 à 300
Process qualité automatisme HSE. – Intervention technique en études et conception en automatisme. – H1208	
Technicien supérieur en automatisme	260 à 300
Management et ingénierie méthodes et industrialisation. – H1402	
Ingénieur méthodes et process	280 à 325
Responsable développement process	280 à 325
Répondable méthodes et process	280 à 325
Management et ingénierie qualité industrielle. – H1502	
Ingénieur assurance qualité en industrie	260 à 300
Responsable QSE en industrie	260 à 300
Responsable service qualité industrie	260 à 300
Management et ingénierie HSE industriels. – H1302	
Directeur HSE	280 à 325
Ingénieur HSE	260 à 300
Responsable environnement hygiène sécurité en industrie	260 à 300

EMPLOI	COEFFICIENT
Maintenance production logistique. – Management et ingénierie de maintenance industrielle. – I1102	
Ingénieur d'entretien en maintenance industrielle	260 à 300
Ingénieur travaux neufs en maintenance industrielle	260 à 300
Responsable de maintenance industrielle	260 à 300
Responsable de maintenance et travaux neufs en industrie	260 à 300
Management et ingénierie gestion industrielle et logistique. – H1401	
Ingénieur de gestion de la production	260 à 300
Responsable gestion de production	260 à 300
Responsable supply chain en industrie	260 à 300
Supply chain manager en industrie	260 à 300
Management et ingénierie de production. – H2502	
Directeur de fabrication	260 à 300
Directeur de production	260 à 300
Directeur industriel	325 à 400
Ingénieur de fabrication	260 à 280
Ingénieur de production	260 à 280
Ingénieur process de production	260 à 280
Responsable de fabrication	260 à 280
Responsable de production	260 à 280
Responsable de l'unité de production industrielle	280 à 350
Conception et organisation de la chaîne logistique. – N1301	
Ingénieur logistique	260 à 300
Responsable logistique	260 à 300
Directeur logistique	260 à 300
Géologie carrière, études géologiques. – F1105	
Ingénieur géologue	260 à 300
Direction et ingénierie d'exploitation de gisement et de carrières. – F1203	
Chef de carrière	260 à 300
Responsable d'exploitation de gisements de carrières	260 à 300
Direction. – Direction de grande entreprise. – M1301	
Directeur filiale	300 à 400
Directeur de région	300 à 400

Comptabilité

M1206. – Management de groupe ou de service comptable

Appellations :

- chef comptable ;
- directeur/directrice comptable ;
- responsable comptabilité ;
- responsable consolidation comptable.

Définition :

Réalise ou supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au bilan (paie, déclarations sociales et fiscales, tableaux de bord de gestion...) selon les règles comptables.

Garantit la fiabilité des comptes de l'entreprise en conformité avec les législations comptables, sociales et fiscales.

Peut effectuer la gestion comptable de filiales de l'entreprise.

Peut établir des tableaux de bord d'ordre comptable.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, diplôme supérieur de comptabilité et de gestion [DSCG]...) en comptabilité, en gestion.

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 ou bac + 3 (diplôme de comptabilité et de gestion [DCG], DUT, BTS...) en comptabilité, gestion complété par une expérience professionnelle dans le secteur.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de services comptables de grandes entreprises, petites et moyennes entreprises (PME) et d'organismes de service public (mairie, préfecture....) en relation avec différents services et intervenants (ressources humaines, commercial, directeur administratif et financier, contrôleur de gestion...).

Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'Etat...) et l'organisation de la structure.

Elle peut être soumise à variations saisonnières (déclaration fiscale...).

M1204. – Contrôle de gestion

Appellations :

- assistant/assistante au contrôle de gestion ;
- contrôleur/contrôleuse de gestion ;
- contrôleur/contrôleuse de gestion d'usine ;
- directeur/directrice du contrôle de gestion ;
- responsable contrôle de gestion.

Définition :

Organise et contrôle la gestion économique (définition d'objectifs, indicateurs d'activité, mesure de performance...) d'une structure (entreprise, filiale, collectivité territoriale...) et en optimise la rentabilité financière selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et les réglementations (commerciales, fiscales et financières).

Peut réaliser des études prospectives de résultats de la structure.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, DSCG, master professionnel, diplôme de grandes écoles...) en comptabilité, contrôle de gestion, gestion financière, gestion d'entreprise.

Une expérience ou une connaissance du secteur d'activité de l'entreprise peut être demandée.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de grandes entreprises, de petites et moyennes entreprises de plus de 200 salariés, de sociétés de conseils en gestion, de collectivités territoriales, en relation avec différents services et intervenants.

M1205. – Direction administrative et financière

Appellations :

- directeur administratif/directrice administrative ;
- directeur administratif et financier/directrice administrative et financière (DAF) ;
- directeur financier et comptable/directrice financière et comptable ;
- secrétaire général(e) d'entreprise.

Définition :

Définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.

Peut être en charge de la gestion des ressources humaines.

Peut définir et mettre en place une politique de recouvrement.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master pro, diplôme d'école de commerce, diplôme supérieur de comptabilité et de gestion [DSCG]...) en économie, finance, contrôle de gestion, audit, complété par une expérience professionnelle.

Une connaissance du secteur d'activité de l'entreprise peut être demandée.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de direction générale de grandes entreprises, de moyennes entreprises, de collectivités territoriales ou d'organismes de service public (mairie, préfecture...) en relation avec différents services et intervenants (ressources humaines, services techniques, analyste financier, commissaire aux comptes...).

Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'Etat...) et l'organisation de la structure (filiale, succursale, PME...).

M1701. – Administration des ventes

Appellation :

- responsable administratif(ve) des ventes.

Définition :

Organise ou réalise la gestion des contrats de vente depuis la réception des commandes jusqu'à la livraison des produits chez le client.

Réalise l'interface entre les clients, les services internes (commercial, production, planification...) et les intervenants externes (transporteurs...) de l'entreprise.

Peut définir des conditions de vente avec des clients.

Peut commander des matières premières.

Dirige un service.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT, L2) à master (master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans le secteur commercial, financier ou comptable, complété par une expérience professionnelle.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents services (production, logistique, commercial, comptable...).

K1903. – Défense et conseil juridique

Appellations :

- fiscaliste ;
- juriste d'entreprise ;
- juriste fiscaliste ;
- responsable fiscal(e) ;
- responsable juridique ;
- responsable de service contentieux et recouvrement.

Définition :

Conseille et informe des personnes physiques ou morales en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et effectue la gestion de contentieux.

Peut présenter oralement la défense de clients au cours de plaidoiries, peut veiller à la sécurité juridique d'entreprises.

Peut former des personnes dans sa spécialité, qu'elle actualise par une veille informative.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 4 (M1, IUP...) à master (master professionnel, master recherche...) en droit, complété par une spécialisation (avocat, assurance, finance, fiscalité...).

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de cabinets, d'entreprises privées ou de juridictions publiques (cour d'appel...) en relation avec différents services et intervenants (finance, administrations, clients, notaires...).

Elle varie selon la structure (cabinet, entreprise...) et la fonction (avocat, juriste, responsable contentieux...).

La rémunération peut être constituée d'un fixe, de commissions ou d'honoraires négociés.

Ressources humaines

M1503. – Management des ressources humaines

Appellations :

- chef du personnel
- directeur/directrice des ressources humaines (DRH) ;
- responsable de la gestion des ressources humaines ;
- responsable de la gestion du personnel ;
- responsable des relations sociales ;
- responsable des ressources humaines (RRH) ;
- responsable paie et administration du personnel.

Définition :

Définit et met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Elabore ou supervise la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie...).

Contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail.

Organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise.

Peut participer à la définition des orientations stratégiques de la structure.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, master professionnel, recherche...) en ressources humaines, droit social, sciences sociales, sciences politiques..., complété par une expérience professionnelle dans la gestion des ressources humaines ou dans un poste d'encadrement supérieur.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales... en relation avec différents services et intervenants (comptabilité, communication, direction, représentants du personnel, organismes chargés de l'emploi...).

Elle varie selon le secteur (grande distribution, santé...) et la taille de la structure (PME/PMI, grande entreprise...).

Commercial

D1407. – Relation technico-commerciale

Appellations :

- cadre technico-commercial(e) ;
- ingénieur(e) commercial(e) ;
- ingénieur(e) technico-commercial(e) ;
- responsable technico-commercial(e).

Définition :

Prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins, impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente.

Peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur technique scientifique ou industriel complété par une formation commerciale.

Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans un secteur technique (électricité, bâtiment...) sans diplôme particulier.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises commerciales, industrielles ou de sociétés de services en relation avec les différents services (production, marketing, études...) et en contact avec la clientèle.

Elle varie selon le secteur (fabrication et distribution de produits industriels, d'équipements...) et la taille de l'entreprise (PME/PMI, groupe industriel...).

D1406. – Management en force de vente

Appellations :

- chef de secteur des ventes ;
- chef des ventes ;
- délégué(e) régional(e) des ventes ;
- directeur/directrice des ventes ;
- responsable de la force de vente ;
- responsable des ventes ;
- responsable des ventes zone export ;
- responsable régional(e) des ventes.

Définition :

Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise.

Négocie et suit les contrats grands comptes.

Coordonne une ou plusieurs équipes de commerciaux.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à master (master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans le secteur, complété par une expérience professionnelle dans la vente.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents intervenants (service marketing, direction générale...) et en contact avec les commerciaux.

M1703. – Management et gestion de produit

Appellations :

- assistant(e) chef de produit ;
- chef de marché ;
- chef de produit ;
- ingénieur(e) produit ;
- responsable de produit.

Définition :

Réalise le suivi d'un produit ou d'une gamme de produits, de sa conception à sa commercialisation, selon la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau licence (licence professionnelle...) à master (master professionnel, diplôme d'école de commerce...) en commerce ou marketing.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services... en relation avec différents services (production, commercial, marketing, recherche et développement...).

Elle varie selon le type de produits (industriels, services...).

M1707. – Stratégie commerciale

Appellations :

- directeur/directrice commercial(e) ;
- directeur/directrice commercial(e) export ;
- animateur commercial ;
- responsable commercial(e).

Définition :

Définit et met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique.

Dirige un service et coordonne une équipe.

Peut organiser et développer l'activité commerciale à l'international ou un type de vente en e-commerce.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau master (M1, master professionnel, diplôme d'école de commerce, diplôme d'ingénieur...) dans le secteur commercial.

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 dans le secteur commercial (commercialisation, action commerciale...) ou technique (agriculture, sécurité, mécanique...), complété par une expérience professionnelle dans le secteur commercial.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales ou de sociétés de services, en relation avec différents services et intervenants (production, marketing, études, clients grands comptes, fournisseurs...).

M1705. – Marketing

Appellation :

- responsable marketing.

Définition :

Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotion, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour l'ensemble des produits de l'entreprise.

Dirige un service.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible à partir d'un master (M1, master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans un secteur technique ou commercial, complété par une expérience professionnelle en tant que chef de produit ou chef de groupe.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés d'études, d'agences marketing... en relation avec différents services (commercial, communication, production...).

Support technique

H1101. – Assistance et support technique client

Appellations :

- ingénieur(e) support technique ;
- responsable support technique clients.

Définition :

Réalise et assure l'assistance et le support technique auprès des clients (internes, externes) de l'entreprise en vue de prévenir et de résoudre des problèmes techniques d'exploitation et d'entretien par le traitement de questions et l'apport de solutions techniques selon des impératifs de qualité et de délais.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à bac + 5 (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en maintenance industrielle, études et développement ou dans le secteur technique de l'entreprise (mécanique, chimie...).

La pratique de l'anglais peut être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles ou de sociétés de services, en relation avec les clients de l'entreprise.

Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le secteur (aéronautique, chimie, automatismes...), le mode d'organisation (service en ligne...).

L'activité peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

Laboratoire

H1501. – Direction de laboratoire d'analyse industrielle

Appellations :

- chef de laboratoire d'analyse industrielle ;
- directeur/directrice de laboratoire d'analyse industrielle ;
- ingénieur(e) d'analyse industrielle ;
- responsable de laboratoire d'analyse industrielle.

Définition :

Organise et supervise les activités de mesure et d'analyse de conformité et de qualité (analyse biologique, chimique ou physique de matière ou de produit).

Intervient selon un protocole de contrôle et les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement.

Peut coordonner une équipe ou diriger un service et en gérer le budget.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 5 (master, écoles d'ingénieur...) dans un secteur technique (métallurgie...) ou scientifique (chimie, biologie, physique...).

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT, L2) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle en industrie.

Des habilitations spécifiques (radiochimique...) ou des vaccinations particulières (hépatite, leptospirose...) peuvent être requises selon la nature des analyses effectuées.

La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce en laboratoire au sein d'entreprises industrielles, d'organismes de recherche, de contrôle, de collectivités territoriales, de services de l'Etat... en relation avec différents services et intervenants (production, exploitation, qualité, clients, fournisseurs...).

Elle varie selon le secteur (chimie, éco-industrie, alimentaire...) et le type de produits.

Elle peut être soumise à des astreintes.

Elle peut s'effectuer en zone à atmosphère contrôlée.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (gants, masque, blouse...) peut être exigé.

Achat

M1102. – Direction des achats

Appellations :

- chef de service achats ;
- coordonnateur/coordonnatrice des achats ;
- directeur/directrice des achats ;
- ingénieur(e) achats ;
- responsable des achats.

Définition :

Définit et met en œuvre la politique des achats de l'entreprise selon des objectifs de rationalisation et de réduction des coûts.

Dirige un service et coordonne une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau master (M1, master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans un secteur technique ou commercial, complété par une expérience professionnelle.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents services (marketing, production, services généraux, logistique...) et en contact avec les fournisseurs.

Elle implique des déplacements fréquents et un éloignement du domicile de plusieurs jours.

Informatique

M1803. – Direction des systèmes d'information

Appellations :

- chef de projet informatique ;
- directeur/directrice informatique ;
- responsable des systèmes informatiques ;
- responsable informatique.

Définition :

Dirige une organisation, des services, des structures informatiques, télécoms et fixe les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications, selon les besoins fonctionnels et la stratégie de l'entreprise.

Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations informatiques produites et des systèmes d'information et télécoms.

Supervise et pilote des projets en systèmes d'information.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en informatique ou télécoms.

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) ou une expertise du secteur d'activité de l'entreprise, complété par une expérience professionnelle en informatique.

La pratique de l'anglais est requise.

La maîtrise des outils spécifiques à l'activité (aide à la conception, gestion de projet, logiciels bureautique...) ainsi que des outils d'exploitation constructeurs est requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de sociétés de services, d'entreprises... en relation avec différents services de l'entreprise ou clients (maintenance, exploitation, direction...), en contact avec de multiples intervenants (prestataires, fournisseurs, maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, directeur général...).

Elle varie selon le type de structure (entreprise, société de services), l'organisation et le niveau de responsabilité (stratégie, support métiers, management de projet, technologie).

Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.

Bureau d'études

H1206. – Management et ingénierie études, recherche et développement industriel

Appellations :

- chef de projet études industrielles ;
- directeur/directrice de bureau d'études en industrie ;
- ingénieur(e) de bureau d'études en industrie.

Définition :

Conçoit et finalise de nouveaux produits ou de nouvelles technologies. Fait évoluer ceux déjà existants, dans un objectif de développement commercial et d'innovation en milieu industriel.

Définit des moyens, méthodes et techniques de valorisation et de mise en œuvre des résultats de recherche.

Peut superviser et coordonner un projet, une équipe, un service ou un département.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur technique (mécanique, électronique...) ou scientifique (physique, chimie...).

Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.

La pratique de l'anglais est exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de bureaux d'études et d'ingénierie, d'organismes de recherche et développement en relation avec différents services et intervenants (production, méthodes, qualité, marketing, commercial, clients, fournisseurs, prestataires de services...).

Elle varie selon le secteur d'activité (aéronautique, chimie, électronique...), le mode d'organisation et le type produits développés.

L'activité peut s'effectuer en salle blanche, en zone à atmosphère contrôlée.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) et de protection stérile (charlotte, chaussons...) peut être exigé selon la nature des études et des recherches.

H1102. – Management et ingénierie d'affaires

Appellations :

- chef de projet d'affaires d'ingénierie industrielle ;
- ingénieur(e) de projet d'affaires en industrie ;
- responsable de projet d'affaires en industrie.

Définition :

Réalise le montage, le pilotage et le suivi d'une affaire à forte valeur technique et financière (produits, équipements, installations, prestations, solutions).

Effectue l'interface entre le client et les services de l'entreprise par la prise en charge des aspects commerciaux, techniques et financiers selon la réglementation et les impératifs de délai, coût et qualité.

Peut superviser une équipe d'ingénieurs, de chargés d'affaires industrielles ou une équipe projet.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur, école de commerce...) dans un secteur technique (aéronautique, mécanique, électronique...), complété par une expérience professionnelle dans le même secteur d'activité.

La pratique de l'anglais est requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services en relation avec les clients et différents services et intervenants (bureaux d'études, production, commercial, achat, fournisseurs, prestataires de services...).

Elle implique des déplacements et parfois un éloignement du domicile de plusieurs jours.

Elle varie selon le secteur (aéronautique, chimie, énergie...), le mode d'organisation (projet...), le type de marché (national, international) et le type de projet (complexe, à haute technicité...).

Process automatisme qualité HSE

H1208. – Intervention technique en études et conception en automatisme

Appellation :

– technicien/technicienne supérieur(e) en automatisme.

Définition :

Réalise des études de développement d'installations ou de systèmes industriels automatisés, sur des applications de type « contrôle-commande », de supervision courants faibles (automates programmables, terminaux hommes-machines...) ou courants forts (électronique de puissance...).

Effectue des réglages, des mises au point ou des mises en service d'installations.

Peut modifier des équipements selon l'évolution des normes.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS/DUT) en automatisme, informatique industrielle, électricité, électronique, électrotechnique, mécanique.

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac professionnel dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.

Une habilitation électrique peut être exigée.

La maîtrise d'un ou plusieurs langages de programmation informatique peut être requise.

La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises spécialisées dans l'automatisation (intégrateurs, sociétés d'ingénierie, sociétés de services...) ou d'entreprises mettant en œuvre des systèmes automatisés (métallurgie, chimie, ferroviaire...).

Elle varie selon le mode d'organisation (projets, sociétés de services...) et les lieux d'intervention (bureau d'études, plate-forme de mise au point, site industriel...).

H1402. – Management et ingénierie méthodes et industrialisation

Appellations :

- ingénieur(e) méthodes et process ;
- responsable développement process ;
- responsable méthodes et process.

Définition :

Conçoit, optimise et organise l'ensemble des solutions techniques (faisabilité, capacité, fiabilité, rentabilité) et des méthodes de production/fabrication de biens ou de produits, selon les impératifs de productivité et de qualité. Peut participer à la conception de nouveaux produits ou de leur industrialisation.

Peut encadrer une équipe ou un service et en gérer le budget.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans le secteur technique (mécanique, électronique, automatismes...).

Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle en production industrielle ou en bureaux d'études.

La maîtrise d'un ou plusieurs logiciels en conception de fabrication assistée par ordinateur (CFAO), conception et dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO), gestion de production assistée par ordinateur (GPAO) ou autres progiciels de gestion de données de production peut être requise.

La pratique de l'anglais peut être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de bureaux d'études, de sociétés de services, en relation avec différents services et intervenants (production, qualité, maintenance, clients, fournisseurs, sous-traitants...).

Elle varie selon le secteur (métallurgie, mécanique, chimie...), le domaine (produits, maintenance, qualité...), le mode d'organisation (projet, industrialisation), le type de process et de produits.

Elle peut impliquer des déplacements sur site et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (chaussures de sécurité, casque...) peut être requis.

H1502. – Management et ingénierie qualité industrielle

Appellations :

- ingénieur(e) assurance qualité en industrie ;
- responsable du service qualité en industrie ;
- responsable qualité, sécurité, environnement (QSE) en industrie.

Définition :

Organise et coordonne la mise en place de la qualité des produits et services sur l'ensemble des process et structures de l'entreprise industrielle.

Conçoit et met en œuvre des méthodes et outils à disposition des services de l'entreprise pour le maintien et l'évolution de la qualité.

Peut intervenir sur la libéralisation de produits comportant des risques pour les personnes et les biens (agroalimentaire, chimie, aéronautique...).

Peut coordonner des démarches hygiène, sécurité et environnement.

Peut coordonner une équipe ou diriger un service et en gérer le budget.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en qualité industrielle ou dans le secteur de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier...).

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) technique ou scientifique, complété par une expérience en industrie.

Une habilitation peut être requise pour la réalisation d'audits.

La pratique de l'anglais est requise.

La maîtrise de l'outil informatique (outil bureautique, progiciels de gestion de données liées à la production) peut être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services... en relation avec différents intervenants (production, méthodes, études, clients, fournisseurs, auditeurs, sous-traitants...). Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le secteur (aéronautique, agroalimentaire, chimie...), le domaine (système qualité, assurance qualité, contrôle qualité...), les procédés de fabrication et le type de produits fabriqués.

Elle peut s'effectuer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (blouse, gants...) peut être exigé.

H1302. – Management et ingénierie hygiène, sécurité et environnement (HSE) industriels

Appellations :

- directeur/directrice hygiène, sécurité et environnement en industrie (HSE) ;
- ingénieur(e) hygiène, sécurité et environnement en industrie (HSE) ;
- responsable environnement, hygiène, sécurité en industrie.

Définition :

Définit la politique de sécurité (sécurité au travail, conditions de travail, protection de l'environnement), la met en place et en assure le suivi selon les normes et la réglementation hygiène, sécurité et environnement.

Peut coordonner une équipe.

Peut diriger un service.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en hygiène, sécurité du travail, environnement, risques industriels ou dans le secteur de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier...).

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans ces secteurs, complété par une expérience en industrie.

Une habilitation peut être requise pour la réalisation d'audits.

La pratique de l'anglais peut être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services, de bureaux d'études et d'ingénierie... en relation avec différents services et intervenants (production, qualité, maintenance, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT], auditeurs, médecins du travail, fournisseurs...).

Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le secteur (nucléaire, chimie, pétrochimie, alimentaire...), le type d'établissement (SEVESO, installation classée pour la protection de l'environnement [ICPE]...), le type de process et de produits fabriqués ou stockés.

Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (casque, chaussures de sécurité...) peut être requis.

Maintenance production logistique

I1102. – Management et ingénierie de maintenance industrielle

Appellations :

- ingénieur(e) d'entretien en maintenance industrielle ;
- ingénieur(e) d'entretien maintenance et travaux neufs en industrie ;
- ingénieur(e) travaux neufs en maintenance industrielle ;
- responsable de maintenance et travaux neufs en industrie ;
- responsable de maintenance industrielle.

Définition :

Organiser et superviser les activités et les interventions de maintenance d'un ou plusieurs services, dans un objectif de fiabilisation des moyens et outils de production selon les normes de sécurité, hygiène et environnement et les impératifs de productivité et de qualité.

Peut diriger un service à spécialités hétérogènes en termes de maintenance (mécanique, électricité, électronique, automatisme, hydraulique, pneumatique...).

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en maintenance industrielle ou dans un secteur technique (mécanique, chimie...).

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT), complété par une expérience professionnelle en maintenance industrielle ou en production.

Des habilitations (électriques, radioprotection...) peuvent être requises.

La pratique de l'anglais peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, des armées... en relation avec différents services et intervenants (production, méthodes, études, achats, clients, sous-traitants, organismes certificateurs, équipementiers...). Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le secteur (métallurgie, chimie, alimentaire...), le mode d'organisation (topo maintenance...), le degré d'automatisation du site et le type de procédés de fabrication.

L'activité peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (casque, chaussures de sécurité...) peut être requis.

H1401. – Management et ingénierie gestion industrielle et logistique

Appellations :

- ingénieur(e) de gestion de la production ;
- responsable gestion de la production ;
- responsable supply chain en industrie ;
- supply chain manager en industrie.

Définition :

Organise et supervise l'ordonnancement, la planification et la gestion de production, dans un objectif d'optimisation et de coordination de flux de produits et d'information, selon les besoins et les impératifs de coûts, délais et qualité.

Peut diriger une équipe ou un service et en gérer le budget.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en gestion de production, gestion de flux, logistique ou dans le secteur d'activité de l'entreprise.

Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.

La maîtrise d'un ou plusieurs logiciels de production assistée par ordinateur (GPAO) et autres progiciels de gestion de données de production et de flux est requise.

La pratique de l'anglais peut être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de bureaux d'études et d'ingénierie, en relation avec différents services et intervenants (production, achat, commercial, qualité, clients, fournisseurs, sociétés de transport...).

Elle varie selon le mode d'organisation (flux tendus, supply chain...), les systèmes d'informatisation et de communication (progiciel de gestion intégrée [PGI]), le type de production (petites séries, grandes séries, fluides...).

Elle peut impliquer des déplacements sur site et être soumise à des astreintes.

H2502. – Management et ingénierie de production

Appellations :

- directeur/directrice de fabrication ;
- directeur/directrice de production industrielle ;
- directeur/directrice industriel(le) ;
- ingénieur(e) de fabrication ;
- ingénieur(e) de production ;
- ingénieur(e) process de production ;
- responsable de fabrication ;
- responsable de production ;
- responsable d'unité de production industrielle.

Définition :

Organise, optimise et supervise des moyens et des procédés de fabrication, dans un objectif de production de biens ou de produits, selon des impératifs de sécurité, environnement, qualité, coûts, délais, quantité.

Peut encadrer une équipe ou un service et en gérer le budget.

Peut encadrer d'autres services connexes à la production (maintenance, qualité...).

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans les secteurs techniques (mécanique, électronique, chimie...), complété par une expérience professionnelle en production.

Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT), complété par une expérience professionnelle dans le secteur.

La pratique de l'anglais est requise.

La maîtrise de l'outil informatique (progiciels de gestion de données) peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles en relation avec différents services et intervenants (bureaux d'études, méthodes, qualité, clients, fournisseurs, prestataires de services...).

Elle varie selon le secteur d'activité (aéronautique, chimie, alimentaire...), le mode d'organisation (ligne, îlot, topo maintenance...), le degré d'automatisation et de supervision du process, les procédés de fabrication et le type de produits fabriqués.

Elle peut s'effectuer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

N1301. – Conception et organisation de la chaîne logistique

Appellations :

- directeur/directrice logistique ;
- ingénieur(e) logistique ;
- responsable logistique.

Définition :

Définit et met en place des schémas d'organisation de tout ou partie d'une chaîne logistique de flux physiques de marchandises, de l'achat de matières premières jusqu'à la distribution des produits finis.

Conçoit des outils de pilotage et de gestion (procédures de suivi des commandes, circuits et système d'information...) permettant de tracer l'acheminement des produits entre les différents acteurs de la chaîne logistique producteurs, fournisseurs, transporteurs, distributeurs...), dans un objectif de rationalisation et d'optimisation (qualité, rentabilité, délais, sécurité).

Peut être spécialisé dans une phase : approvisionnements (logistique amont), distribution (logistique aval).

Peut diriger une équipe ou un service logistique.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, M2, diplôme d'ingénieur, école de commerce...) en transport, logistique, gestion, commerce.

Il est également accessible avec un bac + 2 (BTS, DUT) ou une licence professionnelle, complété par une expérience professionnelle en transport et logistique.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales (grande distribution...), de transport, de prestataires logistiques, de cabinets conseil en logistique, de l'armée ou dans des entreprises plus spécifiques (association humanitaire, événementiel...), en relation avec différents services ou interlocuteurs (fournisseurs, producteurs, distributeurs, clients, production, achats, commercial...). Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le mode d'organisation (flux tendu, système global de gestion des flux...), la taille de l'entreprise, le degré d'informatisation des sites.

Géologue carrière

F1105. – Etudes géologiques

Appellation :

- ingénieur(e) géologue.

Définition :

Etudie les données géologiques, géophysiques de sols, sous-sols, gisements et analyse leurs caractéristiques (compositions, natures, risques géologiques, potentiels...).

Peut suivre et contrôler l'exploitation de ressources naturelles.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, M2...) en géologie, dans les secteurs technique ou scientifique.

Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS...) scientifique ou technique, complété par une expérience professionnelle dans le secteur.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, du BTP, de bureaux d'études et d'ingénierie en relation avec différents services (bureaux d'études, production...), en contact avec divers intervenants (chef de carrière, responsable d'exploitation, ingénieur d'affaires, architecte...).

Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou mois.

Elle varie selon le secteur (pétrolier, mines, travaux publics...) et le type d'intervention (exploration, prospection, exploitation...).

Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection (gants, lunettes, chaussures de sécurité...) est requis.

F1203. – Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières

Appellations :

- chef de carrière ;
- responsable d'exploitation de gisements et de carrières.

Définition :

Coordonne l'ensemble des opérations d'extraction, de transport sur site, de traitement et d'expédition des matériaux solides, liquides ou gazeux issus de leur milieu naturel selon les normes de sécurité.

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS...) à bac + 5 (master, diplôme d'ingénieur...) dans les secteurs de l'extraction, travaux publics.

Des formations complémentaires sur la prévention et les risques inhérents aux éruptions peuvent être requises.

Le certificat de préposé au tir (CPT) est exigé pour les opérations de mise en œuvre de produits explosifs.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers, des carrières, des mines à ciel ouvert au sein d'entreprises d'extraction de produits solides, liquides ou gazeux, en relation avec différents intervenants (géologues, géotechniciens, fournisseurs, acheteurs, collectivités locales, institutionnels).

Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou mois.

Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

Le port d'équipements de protection (casque de chantier, gants...) est requis.

M1301. – Direction de grande entreprise ou d'établissement public

Appellation :

– directeur/directrice de filiale.

Définition :

Dirige une entreprise de 500 salariés et plus ou un établissement public dans ses différentes dimensions (organisationnelle, humaine, commerciale...) selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière ou selon les orientations fixées par les pouvoirs publics.

Peut gérer un établissement public spécifique (administratif, industriel et commercial, scientifique et technologique...).

Accès à l'emploi/métier :

Cet emploi/métier est accessible avec un master (diplôme d'école de commerce, d'ingénieur, école nationale d'administration...), complété par une expérience professionnelle en management d'entreprise.

Son accès dans les établissements publics s'effectue par nomination des instances de l'Etat.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est exigée.

Conditions d'exercice de l'activité :

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises commerciales, industrielles, de sociétés de prestations, d'établissements publics en relation avec différents interlocuteurs (clients, ministères, partenaires, directeurs régionaux...).

Elle peut varier selon le statut de la structure (entreprise privée, établissement public à caractère administratif...).

Brochure n° 3064

Convention collective nationale

IDCC : 3151. – **INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX**

AVENANT N° 1 DU 4 DÉCEMBRE 2012

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES DE VACANCES

AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350337M

IDCC : 3151

Entre :

L'UPC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Prime de vacances

La prime de vacances prévue par la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication de la chaux pour les trois catégories de personnels, ouvriers, ETDAM et cadres, est d'un montant de 1 750 €.

Elle est attribuée *pro rata temporis* conformément à l'article 19 des clauses communes de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication de la chaux.

Article 2

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2013

Ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
130	1 568,87
145	1 597,82
155	1 617,13
160	1 626,77
170	1 646,08

185	1 715,58
205	1 891,02

ETDAM

*Rémunérations annuelles minimales y compris primes « fixe » et « additionnelle »,
y compris variable hors gratification et prime de vacances*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
150	17 921,28
155	18 084,44
160	18 270,91
165	18 480,70
170	18 713,50
175	18 970,04
180	19 249,61
185	19 552,63
190	19 879,10
195	20 228,88
200	20 601,83
205	20 997,80
210	21 417,36
215	21 860,23
220	22 318,79
225	22 808,41
230	23 321,37
235	23 857,34
240	24 416,32
250	25 021,35

Cadres

*Rémunérations annuelles minimales y compris variable hors gratification
et prime de vacances*

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
260	29 714,41
270	30 857,07
280	31 999,73
300	34 286,10

305	34 857,43
325	37 142,75
400	45 714,80

Article 3

Dépôt à la direction départementale du travail

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 4

Extension

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère en charge du travail et de l'emploi.

Fait à Paris, le 4 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DES VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

ACCORD DU 23 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350329M
IDCC : 2785

Entre :

La CNCPJ ;

Le SNCPJ,

D'une part, et

La CGT ;

La FS CFDT ;

Le SPCPSVV CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié des commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titre individuel ou sous forme de société civile professionnelle, des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer.

La valeur du point est portée au 1^{er} janvier 2013 à 8,79 €.

Le salaire minimum conventionnel de base, pour la durée légale de travail, correspond au produit du coefficient par la valeur du point, augmenté d'une partie fixe de 72,50 €, soit une augmentation de 2 %.

Barème des salaires minima conventionnels

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	Au 1 ^{er} janvier 2012	Au 1 ^{er} janvier 2013
160	1 485,46	1 515,16
165	1 493,38	1 522,85

COEFFICIENT	SALAIRE DE BASE	
	Au 1 ^{er} janvier 2012	Au 1 ^{er} janvier 2013
180	1 622,68	1 654,70
190	1 708,88	1 742,60
195	1 751,98	1 786,55
200	1 795,08	1 830,50
210	1 881,28	1 918,40
220	1 967,48	2 006,30
230	2 053,68	2 094,20
245	2 182,98	2 226,05
275	2 441,58	2 489,75
290	2 570,88	2 621,60
300	2 657,08	2 709,50
330	2 915,68	2 973,20
350	3 088,08	3 149,00
365	3 217,38	3 280,85
370	3 260,48	3 324,80
380	3 346,68	3 412,70
450	3 950,08	4 028,00

Article 1^{er}

Le présent accord est déposé à la DDTEFP et au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 2

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À LA PÉNIBILITÉ

NOR : *ASET1350311M*

IDCC : 2149

Article unique

Les partenaires sociaux de la branche des activités du déchet ont démontré leur volonté de faire progresser les mesures en faveur de la sécurité et de la santé au travail par les différentes actions engagées depuis de nombreuses années.

Dans cet esprit, ils ont également ouvert une négociation au sujet de la pénibilité. Ainsi, de nombreuses réunions paritaires ont été consacrées à ce sujet.

Malgré leur volonté partagée de préserver la santé des salariés et de prévenir la pénibilité, ils ne sont pas parvenus à s'entendre sur les dispositions d'un accord et ont décidé d'acter par le présent procès-verbal leur désaccord.

Le présent procès-verbal donnera lieu à un dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAD.

Syndicats de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

Fédération transports CGT-FO.

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350312M

IDCC : 2149

Article unique

Au sein de la branche des activités du déchet, la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a débuté fin 2009.

De nombreuses réunions paritaires ont été consacrées à ce sujet. Ainsi, les partenaires sociaux se sont notamment retrouvés le 8 juillet 2010, le 20 septembre 2010, le 15 novembre 2010, le 13 janvier 2011, le 25 février 2011, le 7 octobre 2011, le 8 novembre 2011 et le 17 décembre 2012.

Les discussions paritaires ont, entre autres, porté sur les thèmes suivants : le recrutement, l'égalité salariale, la formation et le parcours professionnels, l'articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

Malgré leur volonté partagée de promouvoir l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre sur les dispositions d'un accord et ont décidé d'acter par le présent procès-verbal leur désaccord.

Ils rappellent toutefois aux entreprises qu'elles sont tenues de respecter les dispositions légales portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail auprès des services centraux du ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNAD.

Syndicats de salariés :

FNCR ;

FGTE CFDT ;

Fédération transports CGT-FO.

Brochure n° 3247

Convention collective nationale
IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE

AVENANT N° 2 DU 3 DÉCEMBRE 2012
PORTANT MISE À JOUR DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350285M
IDCC : 1513

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont accompli un important travail de mise à jour de tous les accords de la convention collective nationale du 24 mai 1988.

Ce travail a été effectué selon une logique de droit constant. Il en est résulté une demande d'extension ne portant que sur les nouveaux textes conventionnels. Il s'avère que les services du ministère se sont livrés à un nouveau contrôle de dispositions qui avaient initialement été étendues sans réserve, ni exclusion (cf. arrêté du 30 mai 2012, *Journal officiel* du 6 juin 2012).

Un second travail a été effectué par les partenaires sociaux sur la base de ces réserves et exclusions. Le présent avenant a pour objet d'adapter en conséquence les dispositions conventionnelles.

Article 1^{er}

Modification de l'article 2.1.2
(ancien art. 6 de la convention collective nationale)

Les parties conviennent de modifier les 6^e, 9^e et 13^e alinéas, de l'article 2.1.2 « Exercice du droit syndical » de la convention collective.

En conséquence l'article 2.1.2 est ainsi rédigé :

« Article 2.1.2

Exercice du droit syndical

Les dispositions qui suivent s'exercent dans le cadre des textes légaux en vigueur, et notamment des lois des 27 décembre 1968, 28 octobre 1982, 13 novembre 1982, 20 août 2008 et décrets d'application relatifs à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les syndicats professionnels ont pour objet l'étude, la défense et l'amélioration des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs statuts.

Les libertés de constituer une section syndicale, de diffuser et afficher les publications et tracts de nature syndicale, de collecter les cotisations sont applicables dans les entreprises selon les modalités définies par les dispositions légales et s'il y a lieu par accords d'entreprise.

L'exercice du droit syndical comporte le droit pour les adhérents des syndicats de former entre eux une section syndicale d'entreprise ou d'établissement qui assure la représentation des intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres, dans les conditions posées à l'article L. 2142-1 du code du travail.

Selon les règles définies par le code du travail, dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué syndical choisi parmi les membres du personnel dans les conditions définies à l'article L. 2143-3 du code du travail et dont le nom est porté par écrit à la connaissance du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de plus de 300 personnes à établissement unique, le représentant syndical au comité d'entreprise pourra être habilité par son syndicat à suppléer le délégué syndical, absent ou empêché, dès lors qu'il remplit les conditions posées par les articles du code du travail L. 2143-3 (conditions de fond de la désignation du délégué syndical par une organisation syndicale représentative), L. 2143-7 (conditions de forme de la désignation) et R. 2143-2 (nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés en fonction de l'effectif de l'entreprise).

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

La désignation d'un délégué syndical supplémentaire peut intervenir quand, dans une entreprise d'au moins 500 salariés, le syndicat compte au comité d'entreprise au moins un élu dans le collège des ouvriers et employés et au moins un élu dans l'un quelconque des deux autres collèges ; il est choisi dans les conditions définies à l'article L. 2143-4 du code du travail.

Le délégué syndical représente son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise en particulier pour la conclusion des protocoles d'accord relatifs aux élections des délégués du personnel et comité d'entreprise, le dépôt des listes de candidats à ces élections dès lors qu'il justifie avoir reçu un mandat exprès à cette fin, l'utilisation des panneaux d'affichage, la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise, ou de l'établissement.

De plus, chaque organisation syndicale a la faculté de désigner un délégué syndical central dans les conditions définies à l'article L. 2143-5 du code du travail. Le délégué syndical central est habilité à représenter son organisation syndicale auprès du chef d'entreprise, en particulier pour la négociation et la signature des accords conclus au plan de l'entreprise.

Le droit de circuler dans l'entreprise fixé par l'article L. 2143-20 du code du travail vaut aussi bien pour le délégué syndical central dans le cadre de son mandat.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun ou plus, le délégué syndical d'établissement qui sera désigné en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise bénéficiera, outre son crédit d'heures légal, du crédit d'heures spécifique de 20 heures prévu par l'article L. 2143-15 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Lorsque, du fait de la taille de l'entreprise ou de l'établissement ou par application des dispositions de l'article L. 2143-4 du code du travail, une organisation peut désigner plusieurs délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, elle fait connaître au chef d'entreprise celui qu'elle désigne comme représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2143-22 du code du travail et de l'article 2.3.1 ci-après, chaque organisation syndicale de salariés dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15 du code du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur les crédits d'heures alloués par la loi.

Le licenciement du délégué syndical, réglementé par les articles L. 2411-3 et L. 2421-1 et suivants du code du travail, ne peut intervenir qu'après l'autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant 1 an au moins.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, les adhérents de chaque section syndicale qui se réuniront, conformément aux dispositions de l'article L. 2142-10, alinéa 1, du code du travail (information mensuelle), bénéficieront, par trimestre civil, de 1 heure d'information payée par l'entreprise selon des modalités fixées par accord d'entreprise. Des dispositions de même nature pourront être négociées dans les entreprises de moins de 1 000 salariés.

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications est transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Les panneaux, de nombre et dimensions suffisants, sont mis à la disposition de chaque section syndicale dans les conditions précisées ci-après et suivant des modalités fixées par accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Ils sont placés à l'intérieur de l'entreprise en des endroits accessibles et permettant une information effective du personnel, notamment à proximité des entrées et sorties ou des vestiaires.

Ils sont installés dans des conditions telles que l'affichage soit normalement protégé.

La publication et la diffusion des tracts de nature syndicale s'effectuent dans les conditions posées à l'article 2.5.2 ci-après.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux syndicaux sont déterminées par l'article 2.5.3 ci-après.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-2 du code du travail, est rappelé le droit à la collecte des cotisations syndicales pendant ou en dehors des heures de travail, dans les locaux de travail ou en dehors. Lorsqu'elle s'effectue à l'intérieur de l'entreprise, la collecte ne doit pas apporter de gêne dans le travail, ni mettre en cause la sécurité et le travail des personnes visitées, des produits ou des matériels. »

Article 2

Modification de l'article 2.1.4 « Congé de formation économique, sociale et syndicale » (ancien art. 9 de la convention collective nationale)

Les parties conviennent de modifier le 1^{er} alinéa de l'article 2.1.4 de la convention collective.

En conséquence l'article 2.1.4 est ainsi rédigé :

« Article 2.1.4

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les pertes de salaire liées aux stages de congé de formation économique, sociale et syndicale pris dans les conditions prévues aux articles L. 3142-7 et suivants du code du travail sont supportées par l'employeur à hauteur de 0,16 % du montant des salaires payés.

Ce congé peut être fractionné par journée s'il excède 2 jours. »

Article 3

*Modification de l'article 2.3.3 « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »
(ancien art. 28 de la convention collective nationale)*

Les parties conviennent de modifier le 7^e alinéa de l'article 2.3.3.

En conséquence l'article 2.3.3 est ainsi rédigé :

« Article 2.3.3

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Afin de préserver, dans les meilleures conditions, la santé des salariés occupés dans les différents établissements, les parties contractantes se tiendront en étroites relations pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des salariés, améliorer les conditions d'hygiène du travail et le climat de prévention.

Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué dans le cadre de la législation en vigueur.

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article L. 2325-44 du code du travail. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur (5 jours).

Dans les établissements occupant moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficie, à l'occasion de son premier mandat, d'une formation nécessaire à l'exercice de ses missions d'une durée maximale de 5 jours dispensée par un organisme agréé choisi conjointement par l'employeur et les représentants du personnel.

Le temps consacré à cette formation, pris sur le temps de travail, est rémunéré comme tel ; il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les frais de transport et d'hébergement seront pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées dans chaque société, pour un montant minimum correspondant au tarif de seconde classe des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le siège de l'établissement jusqu'au lieu de dispense de la formation pour les frais de transport et du montant de l'indemnité de mission fixée en application de la réglementation applicable aux déplacements temporaires des fonctionnaires pour les frais de séjour. »

Article 4

*Modification de l'article 2.4.5 « Validité des accords d'entreprise et d'établissement »
(ancien art. 4 de l'accord du 3 février 2006 relatif au développement du dialogue social)*

Les parties conviennent de modifier le 2^e alinéa du point a « Décompte des voix » de l'article 2.4.5.

En conséquence l'article 2.4.5 est ainsi rédigé :

« Article 2.4.5

Validité des accords d'entreprise et d'établissement

Principe

La validité des accords d'entreprise ou d'établissement élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de

salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

Appréciation des 30 % des suffrages exprimés et de l'opposition majoritaire

a) Décompte des voix

Le nombre de voix à prendre en compte est le total des voix valablement exprimées et recueillies par chaque liste et collège des candidats titulaires au premier tour des élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, à défaut, celle des délégués du personnel.

En cas de liste commune formée au premier tour entre plusieurs organisations syndicales représentatives les voix seront réparties à parts égales entre les organisations syndicales concernées par la liste commune, sauf règle différente prévue et portée à la connaissance des électeurs et de l'employeur.

Par ailleurs, lorsqu'au premier tour des élections professionnelles le quorum n'est pas atteint, le bureau de vote devra procéder au dépouillement du premier tour des élections professionnelles pour permettre l'application de la loi.

b) Niveau de négociation

Dans le cas où l'entreprise comprendrait plusieurs établissements, les résultats pris en compte sont ceux des comités d'établissements relevant du champ d'application de l'accord d'entreprise ou du protocole préélectoral.

Notification des accords

Aux fins d'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, l'employeur ou le chef d'établissement notifie un exemplaire de l'original du texte de l'accord d'entreprise ou d'établissement signé à toutes les organisations syndicales représentatives, dans l'entreprise ou l'établissement.

La notification des accords sera faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par la remise d'un exemplaire original de l'accord signé, contre récépissé, s'il a été signé en séance et en présence de toutes les organisations syndicales.

Lorsque la notification n'a pu être effectuée le même jour à l'ensemble des organisations syndicales parties à la négociation, le délai d'opposition court à compter de la date de la notification la plus tardive. La date retenue et qui fait foi est celle de la première présentation.

Exercice du droit d'opposition

L'exercice du droit d'opposition est réservé aux organisations syndicales représentatives non signataires de l'accord faisant l'objet de ladite opposition.

L'opposition doit être écrite et motivée.

Elle doit être notifiée à l'ensemble des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement, avant l'expiration d'un délai de 8 jours à compter de la date de notification et dans les mêmes formes que celles prévues pour la notification des accords.

La notification sera faite soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par une remise en main propre contre décharge.

A défaut de respect de ces formalités, l'exercice du droit d'opposition est considéré comme nul et de nul effet.

Carence d'élections professionnelles

En cas de carence d'élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au 1^{er} alinéa de l'article L. 2143-23 du code du travail sont appliquées, la validité de la convention est subordonnée, non pas à l'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, mais à l'approbation de la majorité des salariés (moitié des suffrages exprimés plus une voix).

A défaut de l'approbation par la majorité des suffrages exprimés du personnel, l'accord est réputé non écrit.

Le référendum est organisé selon les modalités prévues par les articles R. 2232-5 et D. 2232-2 et suivants du code du travail.

Dépôt des accords

Sauf exercice d'un droit d'opposition majoritaire tel que prévu dans le présent accord, les accords d'entreprise ou d'établissement sont déposés 8 jours après leur notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord, par la partie la plus diligente.

Les accords doivent être déposés, en 5 exemplaires, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu où ils ont été conclus.

Un exemplaire est aussi déposé au greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Les accords entrent en vigueur, sauf stipulation contraire, à partir du jour qui suit leur dépôt. »

Article 5

*Modification de l'article 2.4.6 « Négociation avec les représentants élus du personnel »
(ancien art. 5 de l'accord du 3 février 2006 relatif au développement du dialogue social)*

Les parties conviennent de modifier le 2^e alinéa du point « Thèmes ouverts à la négociation » ainsi que l'alinéa unique du paragraphe « Composition » de l'article 2.4.6.

En conséquence l'article 2.4.6 est ainsi rédigé :

« Article 2.4.6

Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Thèmes ouverts à la négociation

Les représentants élus du personnel auront la capacité de conclure un accord collectif de travail de même nature juridique que ceux conclus avec un délégué syndical. Les accords collectifs pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

Ils seront élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles. A l'exception des questions relatives à l'aménagement du temps de travail, ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions de la présente convention collective nationale, de ses annexes, ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Moyens accordés aux élus du personnel

Le temps passé (temps de trajet inclus) aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. Il sera rémunéré comme temps de travail effectif.

Pendant le temps de la négociation, les réunions avec l'employeur et les réunions préparatoires précédant les réunions de négociation (au minimum 2) seront prises en charges par l'entreprise.

Il sera remis aux négociateurs au moins 8 jours ouvrés avant la réunion, sauf délai plus favorable, des documents écrits explicitant les raisons et le contenu du projet d'accord.

Conditions de validité des accords

Les accords, pour être valablement conclus, devront être adoptés conformément aux dispositions de l'article L. 2325-18, alinéa 1, du code du travail, à savoir à la majorité des membres titulaires présents. La même règle devra s'appliquer à la conclusion des accords conclus avec les délégués du personnel.

L'accord, dès sa conclusion, sera transmis par l'employeur à la commission paritaire nationale de branche prévue au paragraphe ci-dessous. Les accords ainsi conclus ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de branche.

Commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB)

Il est instauré une commission paritaire nationale de validation de branche (CPNVB), conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Ses membres bénéficieront des moyens et modalités définis à l'article 9.4 de la présente convention.

Composition

La CPNVB est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et du même nombre de représentants des organisations patronales signataires.

Mission

La commission a pour mission de valider les accords conclus par les représentants élus du personnel.

A cet effet, elle s'assure, d'une part, de la conformité de ces accords aux thèmes ouverts à ce type de négociation notamment dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles et, d'autre part, que les règles d'approbation définies dans le présent accord ont bien été respectées.

Lorsque l'accord est approuvé, elle établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, un procès-verbal de non-conformité motivé est établi. En ce cas, l'accord est nul et de nul effet.

Organisation

a) Présidence

La commission est présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés signataire du présent accord, puis par un représentant des organisations patronales signataires.

La durée du mandat de président est de 1 an. La première présidence sera assurée par un représentant d'une organisation syndicale signataire.

b) Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la délégation patronale.

Le secrétariat aura notamment pour mission :

- d'adresser les convocations pour les réunions ;
- de rédiger les procès-verbaux des réunions ;
- d'adresser copie du procès-verbal aux signataires des accords soumis à validation de la commission.

Fonctionnement

La commission sera convoquée lorsque des accords seront adressés au secrétariat de la CPNVB pour validation.

Une copie des accords à examiner est adressée aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 3 semaines avant la date de réunion.

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres présents ou représentés. Ils sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres de la commission, dont copie est adressée aux signataires de l'accord soumis à validation dans les 10 jours.

Les réunions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal. »

Article 6

*Modification de l'article 2.4.7 « Négociation avec un salarié mandaté »
(ancien art. 6 de l'accord du 3 février 2006 relatif au développement du dialogue social)*

Les parties conviennent de modifier le 2^e alinéa du point « Thèmes ouverts à la négociation » de l'article 2.4.7.

En conséquence l'article 2.4.7 est ainsi rédigé :

« Article 2.4.7

Négociation avec un salarié mandaté

Conformément aux articles L. 2232-25 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, toute entreprise pourra, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence établi conformément à la loi constate l'absence de représentants élus du personnel, conclure des accords d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives au plan national.

Pour ce faire, l'employeur ou son représentant informe simultanément les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national de sa décision d'engager dans les 15 jours des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Thèmes ouverts à la négociation

Les accords qui pourront être conclus avec un ou des salariés mandatés auront la même nature juridique que ceux conclus avec les délégués syndicaux. Ils pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective.

A l'exception des questions relatives à l'aménagement du temps de travail, ils ne pourront en aucun cas déroger dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions de la convention collective nationale, de ses annexes ou aux dispositions du code du travail visé par l'article 43 de la loi du 4 mai 2004.

Exercice du mandat

Une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié dans une entreprise.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et une copie remise à l'employeur ainsi qu'à l'inspection du travail par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec avis de réception et après l'information par l'employeur d'ouvrir des négociations, selon les modalités prévues aux deux premiers paragraphes du présent article.

Le mandat est limité à la négociation pour laquelle il est délivré.

Le mandat prend fin soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

Le mandat peut également prendre fin de manière prématurée, à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Moyens accordés aux salariés mandatés

Le temps (y inclus temps de trajet) passé en réunion de négociation avec le ou les salariés mandatés sera considéré comme temps de travail. Le ou les salariés mandatés bénéficieront des mêmes moyens que ceux établis à l'article 2.4.6 ci-dessus pour les élus.

Les salariés mandatés, conformément aux stipulations du présent article, bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-4 du code du travail.

Les salariés mandatés pourront bénéficier d'une formation économique, sociale ou syndicale prise en charge dans les conditions précisées dans les articles L. 2145-2 et suivants du code du travail et si nécessaire, complétées par le plan de formation de l'entreprise.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté et définira le calendrier des réunions de négociation.

Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise sur présentation d'un mandat de signature ou par un procès-verbal de désaccord.

Conditions de validité des accords

L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité dans les conditions définies par les articles R. 2232-5 et D. 2232-2 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de la consultation des salariés, l'employeur devra favoriser l'organisation d'une réunion d'information leur permettant de connaître l'objet de l'accord et son contenu. »

Article 7

Modification de l'article 2.5.3 « Moyens matériels » (ancienne section 2 du chapitre I^{er} de l'accord du 19 juin 2008 relatif au droit syndical et aux institutions représentatives du personnel)

Les parties conviennent de retirer le terme « représentatives » du 1^{er} alinéa du paragraphe *a* et du premier alinéa du *c* de l'article 2.5.3.

En conséquence l'article 2.5.3 est ainsi rédigé :

« Article 2.5.3

Moyens matériels

Local et matériel

a) Un local sera mis à disposition des organisations syndicales dans les conditions légales et réglementaires.

Le local syndical doit être aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. Il est équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, d'un matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques (accès Internet/intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée d'un téléphone et d'un fax. Les représentants syndicaux ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Les autres modalités feront l'objet d'une négociation d'entreprise.

b) L'employeur est tenu de mettre à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel et du CHSCT un local commun aménagé fermant à clé ainsi que le matériel nécessaire pour l'exercice de leurs missions respectives.

Ainsi, le local doit être équipé de tables, bureaux et de chaises, d'armoires fermant à clé, de matériel informatique de type PC ou Mac équipé de logiciels bureautiques (accès Internet/intranet de l'entreprise s'il est rendu accessible par accord d'entreprise) et relié à une imprimante, d'une ligne téléphonique sécurisée, d'un téléphone et d'un fax. Les membres des délégués du personnel, de la délégation unique, du comité d'entreprise ou d'établissement et du CHSCT ont accès à une photocopieuse de l'entreprise. La maintenance du matériel informatique et des logiciels bureautiques et les consommables (papier, toner) sont à la charge de l'entreprise.

Il est convenu que, au-delà des règles décrites ci-dessus, les modalités de fonctionnement et d'équipement des locaux pourront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

c) L'accès et l'usage de leur local respectif par les représentants élus du personnel et les organisations syndicales se feront conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le bon usage de ces locaux est sous la responsabilité de leurs utilisateurs. L'entretien des locaux est à la charge de l'entreprise. »

Article 8

Modification de l'article 3.6 « Indemnité de licenciement des non-cadres » (ancien art. 36 de la convention collective nationale, section 2 du chapitre I^{er} de l'accord du 19 juin 2008 sur le droit syndical et les institutions représentatives du personnel)

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 3.6 « Indemnité de licenciement des non-cadres ».

En conséquence l'article 3.6 est ainsi rédigé :

« Article 3.6

Indemnité de licenciement des non-cadres

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser l'indemnité la plus favorable : indemnité conventionnelle ou indemnité légale de licenciement.

La comparaison doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond...). Il n'est pas possible de croiser les règles. Ainsi, par exemple, la condition d'ancienneté de 1 an posée par la loi ne peut être cumulée avec le taux de l'indemnité prévu par la convention collective.

A titre indicatif, les tableaux comparatifs ci-après permettent d'identifier le montant d'indemnité le plus favorable selon les situations.

a) Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales

de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 9/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majoré de 20 %.

En cas de licenciement d'un salarié de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de toute autre.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

b) Indemnité légale de licenciement

La loi accorde aux salariés ayant 1 an d'ancienneté une indemnité de licenciement de 1/5 de mois par année entière d'ancienneté, majorée de 2/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et suivants, ainsi que R. 1234-9 et suivants du code du travail.

c) Tableau comparatif indicatif

ANCIENNETÉ	LOI	CONVENTION COLLECTIVE	DISPOSITION LA PLUS FAVORABLE
De 1 à 2 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté	0	Loi
De 2 à 10 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté	2/10 de mois par année entière d'ancienneté (= 1/5)	Les deux sont équivalentes. La convention collective nationale peut être plus favorable : – en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire, puisque l'assiette de calcul de l'indemnité est constituée des 36 mois précédant le déclassement contre les 12 ou 3 derniers mois pour la loi – lorsque le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 20 %)
De 11 à 20 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, soit 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans Exemple pour 20 ans d'ancienneté : $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 10) = 5,33$ mois	3/10 par année entière d'ancienneté Exemple pour 20 ans d'ancienneté : $(1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) = 5$ Le salarié a entre 50 et 57 ans : $(1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) + (1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) \times 20\% = 6$ mois	La loi est plus favorable sauf dans deux cas qui méritent vérification : – en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire (cf. assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle) – lorsque le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 20 %)
Au-delà de 20 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, soit 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans Exemple pour 30 ans d'ancienneté : $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 20) = 8,67$ mois	4/10 par année entière d'ancienneté Exemple pour 30 ans d'ancienneté : $(1/5 \times 10) + (3/10 \times 10) + (4/10 \times 10) = 9$ mois Le salarié a entre 50 et 57 ans (majoration de 20 %) : 10,8 mois	La convention collective est la plus favorable, sauf lorsque la loi conduit à dépasser le plafond de 9/12 de la rémunération annuelle <i>NB.</i> – Il faut tenir compte de l'assiette de calcul en cas de déclassement et de la majoration de 20 % dont bénéficient les salariés âgés d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans

Article 9

Modification de l'article 3.7 « Priorité de réembauchage »

(ancien art. 37 de la convention collective nationale remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)

Les parties conviennent de modifier la rédaction du 1^{er} alinéa de l'article 3.7 « Priorité de réembauchage », afin de substituer à la convention de reclassement personnalisée la référence relative au contrat de sécurisation professionnelle.

En conséquence l'article 3.7 est ainsi rédigé :

« Article 3.7

Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour raison économique ou ayant adhéré au contrat de sécurisation professionnelle mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail et au congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 18 mois à compter de la date de la rupture de leur contrat s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à compter de la fin du contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi disponible et compatible avec leur qualification. En outre, l'employeur est tenu d'informer les représentants du personnel des postes disponibles et d'afficher la liste de ces postes. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauchage au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. L'employeur est tenu de faire mention dans la lettre de licenciement de cette priorité de réembauchage et de ses conditions de mise en œuvre.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

La reprise de l'ancienneté pour les droits conventionnels se fera en tenant compte du cumul des périodes antérieures de travail à l'exclusion toutefois des droits liés à l'indemnité de licenciement ou de retraite. »

Article 10

Modification de l'article 3.8 « Départ ou mise à la retraite »

(ancien art. 38 de la convention collective nationale)

Les parties conviennent de modifier la rédaction du 1^{er} alinéa du point *a* « Un départ à l'initiative du salarié » de l'article 3.8 « Départ ou mise à la retraite » et le point *b* « Une mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise ».

En conséquence l'article 3.8 est ainsi rédigé :

« Article 3.8

Départ ou mise à la retraite

a) Départ à l'initiative du salarié

Moyennant le délai de prévenance prévu à l'article 3.4 de la présente convention, à l'exception des cadres pour lesquels il faut se référer au délai de préavis prévu aux articles L. 1234-1 et L. 1237-10 du code du travail, lorsque l'initiative appartient au salarié, le contrat de travail peut prendre fin dès que le salarié sera en mesure de faire valoir ses droits à la retraite.

Une indemnité de départ en retraite est allouée à la date de cessation de son contrat de travail, dont le montant est égal à :

- 0,5 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;

- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

L'assiette de l'indemnité ci-dessus est la même que celle définie pour l'indemnité conventionnelle de licenciement.

b) Mise à la retraite à l'initiative de l'entreprise

La mise à la retraite s'effectue dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail. »

Article 11

Modification de l'article 3.10 « Maternité et congé parental » (ancien art. 40 de la convention collective nationale)

Les parties conviennent de modifier la rédaction des 5^e, 6^e, 8^e, 9^e alinéas et des points « Congé d'adoption » et « Congé parental d'éducation » de l'article 3.10 « Maternité et congé parental ».

En conséquence l'article 3.10 est ainsi rédigé :

« Article 3.10

Maternité et congé parental

Les congés de maternité et d'adoption sont autorisés conformément aux textes légaux en vigueur.

Quelle que soit la durée de la suspension, la personne concernée doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec avis de réception.

Congé de maternité

En vertu des dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail, toute femme en état de grossesse médicalement constaté ne peut voir résilier son contrat de travail, et ce pendant la période de protection légale.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale, selon les modalités prévues à l'article 3.12 de la présente convention.

Le changement d'emploi provisoire comportant un déclassement demandé par le médecin du travail de l'établissement, du fait d'un état de grossesse constaté, n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Pour un premier ou second enfant, la femme enceinte peut suspendre son contrat de travail 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 10 semaines après celui-ci, soit en tout 16 semaines.

En cas d'état pathologique reconnu résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le contrat peut être suspendu 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et jusqu'à 14 semaines après celui-ci, quel que soit le nombre d'enfants déjà nés.

Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1. Pour la naissance de 2 enfants, cette période commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. La période de 22 semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;
2. Pour la naissance de 3 enfants ou plus, cette période commence 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement.

Si l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6^e semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Si la naissance intervient alors que la salariée ou le ménage assume déjà la charge, au sens des prestations familiales, de 2 enfants ou si la salariée a mis au monde 2 enfants nés viables, le congé de maternité sera de 8 semaines avant l'accouchement et de 18 semaines après celui-ci (26 semaines en tout).

Indemnisation du congé de maternité

En ce qui concerne la maternité, le complément d'indemnisation est égal à la différence entre 100 % du salaire net et les indemnités journalières de la sécurité sociale, pendant toute la période légale, 16 semaines pour les 2 premiers enfants, 26 semaines à partir du 3^e enfant.

Congé d'adoption

Le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le congé d'adoption est porté à :

- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le ménage assume la charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit peut être réparti entre les deux parents dans les conditions posées à l'article L. 1225-40 du code du travail.

Congé parental

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de naissance de l'enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation pendant lequel son contrat de travail est suspendu, ou réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Toutefois, lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. »

Article 12

Modification de l'article 3.15.4 « Plan de sauvegarde de l'emploi »

(art. 3 de l'annexe I « Problèmes généraux d'emploi » remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)

Les parties conviennent de modifier l'intitulé et la rédaction de l'article 3.15.4 « Plan de sauvegarde de l'emploi », afin de substituer à la référence à la convention de reclassement personnalisée celle au contrat de sécurisation professionnelle.

En conséquence l'article 3.15.4 est ainsi rédigé :

« Article 3.15.4

Plan de sauvegarde de l'emploi

La direction devra envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan de sauvegarde de l'emploi (établi conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur) qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 3.15.3 ci-dessus. Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente.

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela paraît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutation, etc. ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;
- mise en place de structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'APEC et Pôle emploi ;
- conventions avec le fonds national de l'emploi ;
- congé de reclassement et contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues par la loi et les accords nationaux interprofessionnels étendus.

Une attention particulière devra être portée au cas des salariés âgés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique. Les parties concernées rechercheront les solutions les plus appropriées afin de répondre à ces problèmes considérés comme essentiels.

La direction mettra à l'étude (dans les délais prévus à l'article 3.15.5 ci-dessous) les suggestions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et leur donnera une réponse motivée.

Les représentants du personnel sont régulièrement informés de l'exécution du plan de sauvegarde de l'emploi au cours de l'année qui suit la notification des licenciements. »

Article 13

*Modification de l'article 3.15.6 « Projet de moins de 10 licenciements »
(art. 5 de l'annexe I « Problèmes généraux d'emploi » remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)*

Les parties conviennent de modifier l'intitulé et la rédaction de l'article 3.15.6 « Projet de moins de 10 licenciements », afin de substituer à la référence à la convention de reclassement personnalisée celle au contrat de sécurisation professionnelle.

En conséquence l'article 3.15.6 est ainsi rédigé :

« Article 3.15.6

Projet de moins de 10 licenciements

Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés, dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge après la réunion de consultation prévue avec les représentants du personnel ;
- un entretien dans les conditions prévues aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail ;
- un délai de 7 jours (porté à 15 en cas de licenciement individuel pour raisons économiques d'un salarié appartenant à l'encadrement) entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement, et ce indépendamment du délai de réflexion donné en cas de contrat de sécurisation professionnelle ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue aux articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail ;
- pour s'efforcer de réduire autant que possible le nombre de licenciements, la direction s'inspirera des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi prévues à l'article 3.15.4.

Lorsqu'une entreprise assujettie à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant 3 mois consécutifs à des licenciements pour motif économique de plus de 10 personnes au total, sans atteindre 10 personnes dans une même période de 30 jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des 3 mois suivants est soumis aux dispositions prévues régissant les projets de licenciement d'au moins 10 salariés. »

Article 14

Modification de l'article 3.15.7 « Commission paritaire de l'emploi »

(ancien art. 6 de l'annexe I « Problèmes généraux d'emploi » remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 3.15.7 « Commission paritaire de l'emploi » afin de supprimer la mention des « conventions de conversion ».

En conséquence l'article 3.15.7 est ainsi rédigé :

« Article 3.15.7

Commission paritaire de l'emploi

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette commission comprend :

- 2 représentants pour chacune des organisations syndicales signataires ;
- un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales signataires.

La commission nationale se réunira sur demande de l'une ou l'autre partie, une fois par an.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Au cours de la première réunion suivant la signature du présent accord, elle déterminera ses règles de fonctionnement.

La commission nationale paritaire a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi ;
- de procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement, la commission paritaire de l'emploi sera informée par la direction sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire de l'emploi compétente pourra être saisie.

La commission nationale paritaire de l'emploi sera tenue informée chaque année de la situation de l'emploi et son évolution. »

Article 15

*Modification de l'article 3.15.10 « Conventions de conversion et autres garanties »
(ancien art. 9 de l'annexe I « Problèmes généraux d'emploi » remplacé par avenant n° 2 du 15 février 1994)*

Les parties conviennent de modifier l'intitulé et la rédaction de l'article 3.15.10 « Convention de conversion ».

En conséquence l'article 3.15.10 s'intitule désormais « contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement et autres garanties ».

L'article 3.15.10 est ainsi rédigé :

« Article 3.15.10

Contrat de sécurisation professionnelle, congé de reclassement et autres garanties

Dans les entreprises ou les établissements de 1 000 salariés et plus ainsi que dans les entreprises appartenant à un groupe de plus de 1 000 salariés au sens où l'entendent les articles L. 2331-1 et L. 2341-4 du code du travail, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement conformément aux dispositions des articles L. 1233-71 et suivants du code du travail.

Dans les autres entreprises ou établissements, l'employeur propose l'adhésion à un contrat de sécurisation, conformément aux dispositions des articles L. 1233-65 et suivants du code du travail. »

Article 16

*Modification de l'article 4.1. « Apprentissage »
(ancien art. 43 de la convention collective nationale)*

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 4.1 « Apprentissage ».

En conséquence l'article 4.1 est ainsi rédigé :

« Article 4.1

Apprentissage

L'apprentissage est régi par les dispositions des articles L. 6211-1 et suivants du code du travail.

Définition de l'apprentissage

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de

l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur. Il associe une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat et, sous réserve des dispositions des articles L. 6231-2 et suivants, des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage. Le contenu des relations conventionnelles qui lient l'employeur et la ou les entreprises susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti est fixé par le décret mentionné aux articles L. 6211-5 et L. 6222-3 et suivants du code du travail.

Durée et conditions du contrat d'apprentissage

La durée du contrat d'apprentissage est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle peut varier, sous réserve des dispositions des articles L. 6222-11, entre 1 et 3 ans ; elle est fixée dans les conditions prévues par le décret mentionné à l'article L. 6222-14 du code du travail, en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

En cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé, le contrat peut prendre fin, par accord des deux parties, avant le terme fixé initialement.

Tout jeune travailleur peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes, sous réserve d'être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage, sauf exception prévue à l'article L. 6222-2 du code du travail.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'ils remplissent les conditions prévues au 6^e alinéa de l'article L. 337-3 du code de l'éducation.

Lorsque l'apprenti a déjà conclu 2 contrats successifs de même niveau, il doit obtenir l'autorisation du directeur du dernier centre de formation d'apprentis qu'il a fréquenté pour conclure un 3^e contrat d'apprentissage du même niveau.

Il n'est exigé aucune condition de délai entre 2 contrats.

Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par la réglementation, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage et en entreprise.

Formation pratique de l'apprenti

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

Salaire de l'apprenti

Le salaire de l'apprenti est fixé en pourcentages du Smic.

Les pourcentages sont fixés comme suit :

- 15 % du Smic pendant le premier semestre d'exécution du contrat ;
- 25 % du Smic (2^e semestre) ;
- 35 % du Smic (3^e semestre) ;
- 45 % du Smic (4^e semestre) ;
- 60 % du Smic (5^e semestre) ;
- 100 % du Smic (6^e semestre).

En outre, ces pourcentages se trouvent majorés du fait de l'âge de l'apprenti de :

- plus 10 points à partir de 18 ans ;
- plus 20 points à partir de 21 ans ;
- plus 30 points à partir de 23 ans,

sans toutefois que cette majoration ait pour effet de porter le pourcentage obtenu à plus de 100 % du Smic.

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser aux apprentis le montant le plus élevé de la rémunération légale ou conventionnelle.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé par l'article D. 6222-26 du code du travail.

1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- a) A 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- b) A 37 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- c) A 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

2. Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- a) A 41 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- b) A 49 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- c) A 65 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

3. Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- a) A 53 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- b) A 61 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- c) A 78 % du salaire minimum de croissance correspondant à l'emploi occupé pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

ÂGE de l'apprenti	ANNÉE D'EXÉCUTION du contrat		LOI	CONVENTION collective (CCN)	DISPOSITION la plus favorable
Jusqu'à 17 ans	1 ^{re}	1 ^{er} semestre	25 %	15 %	Loi
		2 ^e semestre		25 %	Dispositions identiques
	2 ^e	1 ^{er} semestre	37 %	35 %	Loi
		2 ^e semestre		45 %	CCN
	3 ^e	1 ^{er} semestre	53 %	60 %	CCN
		2 ^e semestre		100 %	CCN
De 18 à 20 ans	1 ^{re}	1 ^{er} semestre	41 %	25 %	Loi
		2 ^e semestre		35 %	Loi
	2 ^e	1 ^{er} semestre	49 %	45 %	Loi
		2 ^e semestre		55 %	CCN
	3 ^e	1 ^{er} semestre	65 %	70 %	CCN
		2 ^e semestre		100 %	CCN
De 21 à 22 ans	1 ^{re}	1 ^{er} semestre	53 %	35 %	Loi
		2 ^e semestre		45 %	Loi
	2 ^e	1 ^{er} semestre	61 %	55 %	Loi
		2 ^e semestre		65 %	CCN
	3 ^e	1 ^{er} semestre	78 %	80 %	CCN
		2 ^e semestre		100 %	CCN
A partir de 23 ans	1 ^{re}	1 ^{er} semestre	53 %	45 %	Loi
		2 ^e semestre		55 %	CCN
	2 ^e	1 ^{er} semestre	61 %	65 %	CCN
		2 ^e semestre		75 %	CCN
	3 ^e	1 ^{er} semestre	78 %	90 %	CCN
		2 ^e semestre		100 %	CCN

Article 17

*Modification de l'article 4.2.2 « Définitions »
(ancien art. 1^{er} de la section 1 de l'accord du 14 février 2005)*

Les parties conviennent de modifier la rédaction du point 11 de l'article 4.2.2 « Définitions ».

En conséquence l'article 4.2.2 est ainsi rédigé :

« Article 4.2.2

Définitions

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation.

1. Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française.
2. Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle : elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle.
3. Les actions d'adaptation et de développement des compétences :
 - les actions d'adaptation des salariés : elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois et d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi ;
 - les actions de développement des compétences des salariés : elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.
4. Les actions de promotion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.
5. Les actions de prévention : elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.
6. Les actions de conversion : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.
7. Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances : elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.
8. Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-1 du code de la santé publique.
9. Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences : elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.
10. Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
11. Les actions permettant de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
 - soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle établis par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dans les conditions prévues par l'article L. 6314-2 du code du travail.
12. Les actions de formation continue relatives à l'amélioration du bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures). »

Article 18

Modification de l'article 4.2.3 « Validation des acquis de l'expérience » (ancien art. 2 de la section 1 de l'accord du 14 février 2005)

Les parties conviennent de modifier la rédaction du 2^e tiret du 2^e alinéa de l'article 4.2.3 « Validation des acquis de l'expérience ».

En conséquence l'article 4.2.3 est ainsi rédigé :

« Article 4.2.3

Validation des acquis de l'expérience

Les parties au présent accord considèrent que le dispositif de validation des acquis de l'expérience constitue une priorité dans la branche en ce qu'il permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche et enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les parties signataires demandent aux OPCA concernés de développer l'information des entreprises et de leurs salariés sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience en particulier en vue de l'obtention de certificats de qualification professionnelle et de favoriser l'accès à ce dispositif pour tout salarié qui le souhaite, dès lors qu'il remplit les conditions prévues.

Afin de faciliter les démarches individuelles de validation des acquis de l'expérience, les salariés bénéficieront de 3 jours rémunérés dans le cadre de la préparation de leur examen, de leur entretien ou de leur dossier.

Les modalités de prise en charge de frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience seront définies dans l'accord de branche relatif aux certificats de qualification professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du code du travail, les dépenses devront couvrir :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, les taxes sur les salaires.

Ces différentes dépenses devront s'analyser comme des dépenses de formation. Les entreprises s'acquitteront directement du paiement des frais afférents. Les sommes seront imputées sur les obligations de l'employeur au titre du plan de formation. »

Article 19

Modification de l'article 4.2.40 « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications » (ancien art. 39 de la section 12 de l'accord du 14 février 2005)

Les parties conviennent de modifier la rédaction du 2^e alinéa de l'article 4.2.40 « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications ».

En conséquence l'article 4.2.40 est ainsi rédigé :

« Article 4.2.40

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) sera situé au niveau inter-branches.

Les signataires du présent accord rappellent que le financement et les frais de fonctionnement de l'observatoire seront pris en charge sur les contributions de 0,5 % versées par les entreprises d'au moins 10 salariés et de 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés versées à l'OPCA désigné à l'article 4.2.41 ci-après et dans les conditions de l'article 3.7 de l'accord relatif à la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau de l'ANIA, ainsi que sur les dépenses effectuées au titre du plan de formation. »

Article 20

Modification de l'article 5.5 « Rémunération annuelle brute garantie » (ancien art. 48 bis de la convention collective nationale)

Les parties conviennent de modifier la rédaction du 3^e alinéa de l'article 5.5. « Rémunération annuelle brute garantie ».

En conséquence l'article 5.5 est ainsi rédigé :

« Article 5.5

Rémunération annuelle brute garantie

Les parties conviennent de substituer à la référence à la durée hebdomadaire de travail de 39 heures, la durée hebdomadaire de 35 heures et à la durée mensuelle de travail de 169 heures, la durée mensuelle de 151,67 heures.

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention garantiront une rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte ne pourra être rémunéré.

Ce salaire est égal à 13 fois le salaire minimum mensuel conventionnel défini à l'annexe « Classification » de la branche à sa dernière valeur de l'année considérée.

Cette garantie de salaire bénéficie aux salariés travaillant normalement et ayant atteint 1 an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée. Cette garantie s'applique sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans dans le respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, emportant, le cas échéant, proratisation de cette garantie.

Cette garantie ne s'appliquera pas aux VRP multcartes.

Cette rémunération annuelle brute garantie s'entend toutes primes comprises, à l'exclusion du remboursement des frais, des primes de transport, des primes de nuisance, sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Cette rémunération est établie sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 150,67 heures par mois. Elle sera adaptée proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chacun et au temps de présence.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle fixée pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié de la garantie annuelle auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Les modalités de versement d'éventuels compléments sont fonction des décisions de chaque entreprise de les payer en une ou plusieurs fois et, en tout état de cause, à la fin de l'année considérée. »

Article 21

Modification de l'article 7.1 « Durée des congés payés » (ancien art. 61 de la convention collective nationale)

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 7.1 « Durée des congés payés ».

En conséquence l'article 7.1 est ainsi rédigé :

« Article 7.1

Durée des congés payés

L'ensemble du personnel bénéficiera de 5 semaines de congés payés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-3 et suivants du code du travail pour une année complète de temps de présence au travail (soit 48 semaines).

Outre les exceptions légales, ne sont pas assimilés à du temps de présence au travail pour l'appréciation du droit aux congés payés les jours de maladie, les périodes de chômage total au-delà de deux quatorzaine, les périodes de grève et, d'une manière générale, toute absence pendant laquelle le contrat se trouve suspendu, à l'exception de celles qui, légalement ou conventionnellement, entrent en compte pour le calcul des congés payés.

L'année de référence pour apprécier le droit au congé est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. »

Article 22

Modification de l'article 7.7 « Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés) » (ancien art. 67 de la convention collective nationale)

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 7.7 « Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés) ».

En conséquence l'article 7.7 est ainsi rédigé :

« Article 7.7

Autorisation d'absence pour événements familiaux ou exceptionnels (en jours ouvrés)

Dès l'entrée des salariés dans l'entreprise, ne seront pas déduites de la rémunération du personnel les absences motivées par :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- décès du conjoint du salarié ou d'un enfant à charge (au sens fiscal du terme) : 3 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 2 jours ;
- décès d'un enfant non à charge du salarié : 2 jours ;
- décès des parents du salarié : 2 jours ;
- décès des beaux-parents du salarié, des grands-parents du salarié : 1 jour ;
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs du salarié : 1 jour ;
- présélection militaire, indemnisation du temps réellement passé au stage dans la limite de : 3 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.

Ces autorisations d'absence doivent être prises à l'occasion de l'événement et sur présentation d'une pièce justificative. Elles ne peuvent être différées pour être, par exemple, ajoutées aux congés payés. »

Article 23

Modification de l'article 7.8 « Congés et absences autorisées non rémunérés » (ancien art. 68 de la convention collective nationale)

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 7.8 « Congés et absences autorisées non rémunérés ».

En conséquence l'article 7.8 est ainsi rédigé :

« Article 7.8

Congés et absences autorisées non rémunérés

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 année dans l'entreprise pourra bénéficier de congé sans solde (sauf accord d'entreprise ou individuel) pour soigner son enfant à charge (au sens fiscal du terme) malade ou accidenté, sur présentation d'un certificat médical, et à condition que ces congés soient proportionnels à la durée de la maladie de l'enfant et que le total n'excède pas 15 jours par année civile.

Ce congé est considéré comme période de travail effectif pour la détermination de la durée et des droits à congés.

En cas d'événement grave, un congé non rémunéré d'une durée supérieure peut être autorisé par l'entreprise.

Les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 1 an bénéficient du congé pour enfant malade dans les conditions prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail. »

Article 24

*Modification de l'article 8.2 « Travailleurs handicapés »
(ancien art. 70 de la convention collective nationale)*

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 8.2 « Travailleurs handicapés ».

En conséquence l'article 8.2 est ainsi rédigé :

« Article 8.2

Travailleurs handicapés

Les entreprises devront rechercher dans le cadre de la loi du 10 juillet 1987 les accords et moyens permettant la meilleure insertion possible des travailleurs handicapés.

Les travailleurs handicapés, qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide, doivent bénéficier des conditions identiques de statut, salaire et qualification.

Dans les services où travaillent des salariés handicapés, un aménagement d'horaire pourra être établi à leur intention.

De même, les employeurs pourront adapter les postes de travail correspondants dans les conditions prévues aux articles L. 5211-1, L. 5213-10 et R. 5213-7 du code du travail. »

Article 25

Modification de l'article 11.10 « Indemnité de licenciement des cadres » (ancien art. 9 de l'annexe I « Personnel d'encadrement » de la convention collective, modifié par avenant n° 3 du 15 mars 1996)

Les parties conviennent de modifier la rédaction de l'article 11.10 « Indemnité de licenciement des cadres ».

En conséquence l'article 11.10 est ainsi rédigé :

« Article 11.10

Indemnité de licenciement des cadres

Les parties signataires de la présente convention collective rappellent que les entreprises doivent verser l'indemnité la plus favorable : indemnité conventionnelle ou indemnité légale de licenciement.

La comparaison doit être globale, c'est-à-dire que chaque indemnité doit être calculée selon ses règles propres (conditions d'ancienneté, taux, base de calcul, majoration, plafond...). Il n'est pas

possible de croiser les règles. Ainsi, par exemple, la condition d'ancienneté de 1 an posée par la loi ne peut être cumulée avec le taux de l'indemnité prévu par la convention collective.

A titre indicatif, les tableaux comparatifs ci-après permettent d'identifier le montant d'indemnité le plus favorable selon les situations.

a) Indemnité conventionnelle de licenciement

En cas de licenciement d'un cadre de moins de 65 ans qui ne peut prétendre à la retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de licenciement, sauf si le licenciement est dû à une faute grave, sera attribuée.

La base de calcul de cette indemnité est fixée comme suit, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise :

- pour la tranche de 1 à 5 ans : 2/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 6 à 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année entière d'ancienneté ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10 de mois par année entière d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute perçue au cours des 12 mois (pris en compte dans des conditions normales de travail) ayant précédé le licenciement (ou 36 mois en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire).

L'indemnité de licenciement résultant des alinéas ci-dessus ne peut pas dépasser la valeur de 12/12 de la rémunération annuelle.

Toutefois, en ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 45 ans et au plus de 50 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue au présent article sera majorée de 10 %.

En ce qui concerne le salarié âgé de plus de 50 ans et de moins de 57 ans, le montant de l'indemnité de licenciement prévue sera majoré de 25 %.

En cas de licenciement d'un cadre de 65 ans ou plus, l'indemnité légale de licenciement sera versée, à l'exclusion de tout autre.

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise à l'époque en considération sera déduite de celle à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement due à l'intéressé.

b) Indemnité légale de licenciement

La loi accorde aux salariés ayant 1 an d'ancienneté une indemnité de licenciement de 1/5 de mois par année entière d'ancienneté, majorée de 2/15 au-delà de 10 ans d'ancienneté :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est selon la formule la plus avantageuse :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ensemble des règles est détaillé aux articles L. 1234-9 et suivants, et R. 1234-9 et suivants du code du travail.

c) Tableau comparatif indicatif

ANCIENNETÉ	LOI	CONVENTION COLLECTIVE	DISPOSITION LA PLUS FAVORABLE
De 1 à 2 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté	0	Loi
De 2 à 5 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté	2/10 de mois par année entière d'ancienneté (= 1/5)	Les deux sont équivalentes La convention collective nationale est plus favorable : – en cas de déclassement ayant entraîné une réduction de salaire, puisque l'assiette de calcul de l'indemnité est constituée des 36 mois précédant le déclassement contre les 12 ou 3 derniers mois pour la loi – lorsque le salarié est âgé d'au moins 45 ans et de moins de 50 ans (majoration de 10 %) – lorsque le salarié est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 57 ans (majoration de 25 %)
De 6 à 10 ans d'ancienneté	1/5 de mois par année d'ancienneté	3/10 de mois par année entière d'ancienneté	La convention collective est plus favorable, sauf si l'assiette de calcul légale abouti à un résultat plus avantageux
De 11 à 20 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, soit 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans Exemple pour 20 ans d'ancienneté : $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 10) = 5,33$ mois	4/10 par année entière d'ancienneté Exemple pour 20 ans d'ancienneté : $(1/5 \times 5) + (3/10 \times 5) + (4/10 \times 10) = 6,5$	La convention collective est plus favorable dans la quasi-totalité des cas, sauf si l'assiette de calcul légale abouti à un résultat plus avantageux
Au-delà de 20 ans	1/5 de mois par année d'ancienneté majoré de 2/15 par année au-delà de 10 ans, soit 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans Exemple pour 30 ans d'ancienneté : $(1/5 \times 10) + (1/3 \times 20) = 8,67$ mois	5/10 par année entière d'ancienneté Exemple pour 30 ans d'ancienneté : $(1/5 \times 5) + (3/10 \times 5) + (4/10 \times 10) + (5/10 \times 10) = 11,5$ mois	La convention collective est plus favorable dans la quasi-totalité des cas, sauf si : – l'assiette de calcul légale abouti à un résultat plus avantageux – la loi permet de dépasser le plafond conventionnel de 12/12 de la rémunération annuelle

Article 26

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il annule et remplace les articles précités de la convention collective.

Il sera notifié aux organisations syndicales représentatives signataires et non signataires et, en l'absence d'un droit d'opposition légal, sera applicable le lendemain de son extension.

Article 27

Dépôt et extension

Les parties s'engagent à demander en commun au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant, une fois l'accord notifié aux signataires et aux non-signataires et passé le délai d'opposition de 15 jours prévu par la loi.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNECE ;

CSEM ;

SNBR ;

SES ;

ABF.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAA CFE-CGC.

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 16 DU 10 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350317M
IDCC : 1979

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont convenu d'engager des négociations afin de réviser la grille de salaires applicable dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.

Préalablement à l'engagement de ces discussions, les partenaires sociaux ont rappelé le contexte de crise économique et financière particulièrement difficile qui préside à ces négociations.

Ils ont également souligné l'instabilité fiscale à laquelle sont confrontés les acteurs de la branche d'activité, citant notamment la question du taux de TVA applicable au secteur.

Les partenaires sociaux ont ainsi exprimé leur volonté de privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés, d'une part, la protection du pouvoir d'achat des salariés, d'autre part.

Ils ont enfin souhaité respecter les engagements pris à l'occasion de la signature de l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants le 15 décembre 2009.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de fixer les nouveaux salaires minima applicables aux salariés du secteur tout en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les conditions ci-dessus définies.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paie avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2

Rémunération

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V
1	9,52	9,73	10,21	10,80	12,74
2	9,55	9,87	10,30	10,98	14,85
3	9,60	10,18	10,55		18,16

Article 3

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 10 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FAGIHT ;
SNRTC ;
CPIH ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT.

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 17 DU 10 JANVIER 2013
RELATIF À LA FORMATION DES TUTEURS ET DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1350318M
IDCC : 1979

PRÉAMBULE

Dans le cadre de sa politique pour le développement de la formation et de l'emploi dans la branche, les partenaires sociaux souhaitent renforcer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans l'alternance.

Compte tenu de leurs particularités, les compétences des métiers HCR s'acquièrent essentiellement dans les actes réels de travail. En conséquence, la voie de l'alternance en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est largement utilisée par la profession comme outil de première insertion professionnelle.

En effet, la réussite d'un jeune en formation dépend, pour beaucoup, de la qualité de l'accueil, de la formation et de l'accompagnement dont il bénéficie en entreprise : un professionnel formé aux techniques d'accueil et de pédagogie accompagnera bien mieux les alternants dans la perspective d'une intégration durable. Il pourra également davantage situer son intervention dans le parcours de formation des alternants. Au-delà de l'acquisition des techniques de management, les tuteurs et maîtres d'apprentissage pourront également jouer pleinement leur rôle d'interface et de coordination avec les centres de formation. Il s'agit à cet égard d'améliorer les relations entre les entreprises et les centres de formation, et de valoriser davantage l'image du secteur.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux souhaitent mettre en place le permis de former en alternance.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997, encadrant un ou plusieurs alternants dans le cadre soit d'un contrat de professionnalisation, soit d'un contrat d'apprentissage.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paie avant consommation,

étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de 3 établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 1^{er} bis

Extension du champ d'application

Les partenaires sociaux conviennent d'inclure les discothèques dans le champ d'application de la convention collective nationale de 1997 ainsi que du présent avenant.

Les entreprises relevant du code NAF 56.30Z ou 93.29Zp sont donc également visées.

Article 2

Objet

Le permis de former visé par cet avenant est une obligation de formation qui incombe aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage du secteur encadrant un contrat de travail en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Cette obligation comprend une formation initiale et une formation de « mise à jour » dont les modalités et les conditions sont décrites ci-dessous.

Article 3

Modalités et conditions de la formation

3.1. Formation initiale

Il s'agit d'une formation d'une durée de 14 heures modulables en journées continues ou en demi-journées.

Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par les partenaires sociaux signataires de cet avenant.

Elle concerne tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant jamais encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) sur une période de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.

Cette formation devra être suivie préalablement à la signature d'un contrat de travail en alternance. Cependant, durant la première année suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, elle pourra être effectuée dans les 6 mois à compter de la signature d'un contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation).

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent, également, aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non salariés.

3.2. Formation de « mise à jour »

Il s'agit d'une formation d'une durée de 4 heures consécutives.

Celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par les partenaires sociaux signataires de cet avenant :

- 3 ans après pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation initiale ;
- 2 ans après l'entrée en vigueur de cet avenant pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale.

Cette formation devra être renouvelée tous les 3 ans.

Cette formation peut être prise en charge sur le plan de formation de l'entreprise dès lors qu'elle entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail et qu'elle répond à la définition d'une action de formation telle que visée à l'article L. 6353-1 du code du travail. Ces dispositions légales s'appliquent également aux actions de formation dispensées en faveur des chefs d'entreprise non salariés.

Article 4

Dispenses

Sont dispensés de suivre la formation initiale :

- les salariés et les employeurs ayant déjà encadré un alternant sous contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) depuis moins de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat ;
- les salariés et les employeurs justifiant déjà d'une formation de tuteur ou de maître d'apprentissage avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

En tout état de cause, le tuteur ou le maître d'apprentissage encadrant un alternant au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant est dispensé de la formation initiale.

Article 5

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail (anciens articles L. 132-10, alinéa 1 début, L. 132-10, alinéa 3, et L. 132-10, alinéas 1 et 2).

Article 6

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 10 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FAGIHT ;
CPIH ;
GNC ;
UMIH ;
SYNHORCAT ;
SNRTC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
INOVA CFE-CGC.

ANNEXE
CAHIER DES CHARGES

**Permis de former
maîtres d'apprentissage et tuteurs**

Secteur CHRD

Donner envie... Donner confiance... Donner l'exemple...

I. – Contexte de la demande

Dans le cadre de sa politique pour le développement de la formation et de l'emploi dans les hôtels, cafés et restaurants, les partenaires sociaux du secteur souhaitent améliorer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement dans l'alternance.

En effet, compte tenu de leurs spécificités, les compétences des métiers HCR s'acquièrent d'abord dans les actes réels de travail. Par conséquent, la voie de l'alternance en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est largement plébiscitée par la profession comme outil de première insertion professionnelle.

Or, la réussite d'un jeune en formation dépend, pour beaucoup, de la qualité de l'accueil, de l'enseignement et de l'accompagnement dont il bénéficie en entreprise. Ceci met en exergue le caractère fondamental de l'action des tuteurs et des maîtres d'apprentissage dans la formation des alternants.

Savoir accueillir, pouvoir montrer et expliquer les gestes aux jeunes et être capable d'échanger régulièrement avec les centres de formation sont des compétences majeures que les tuteurs et les maîtres d'apprentissage doivent développer et mettre en œuvre constamment pour chaque alternant.

La conviction des partenaires sociaux est qu'un professionnel formé aux techniques d'accueil et de pédagogie accompagnera bien mieux les alternants dans la perspective d'une intégration durable. Il pourra également davantage situer son intervention dans le parcours de formation des alternants. Au-delà de l'acquisition des techniques de management, les tuteurs et maîtres d'apprentissage pourront également jouer pleinement leur rôle d'interface et de coordination avec les centres de formation. Il s'agit, à cet égard, d'améliorer les relations entre les entreprises et les centres de formation, et, par ricochet, de valoriser davantage l'image du secteur.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux souhaitent développer le permis de former en alternance : une formation harmonisée sur tout le territoire national, à destination des tuteurs et des maîtres d'apprentissage du secteur HCR.

Cette obligation de formation constitue une grande opportunité pour rapprocher les entreprises des centres et organismes de formation.

II. – Principes du permis de former

1. Une formation « initiale » obligatoire pour exercer la fonction de tuteur
et maître d'apprentissage dans le secteur HCR

Il s'agit d'une formation d'une durée de 14 heures modulables en journées continues ou en demi-journées.

Elle concerne tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ayant jamais encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et tous les tuteurs

et maîtres d'apprentissage n'ayant pas encadré d'alternants sous contrat de travail (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) sur une période de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat.

Cette formation devra être suivie préalablement à la signature d'un contrat de travail en alternance. Cependant, durant la première année suivant l'entrée en vigueur du présent avenant, elle pourra être effectuée dans les 6 mois à compter de la signature d'un contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation).

Seront dispensés de suivre la formation initiale :

- les salariés et les employeurs ayant déjà encadré un alternant sous contrat de travail en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) depuis moins de 5 ans précédant la date de signature dudit contrat ;
- les salariés et les employeurs justifiant déjà d'une formation de tuteur ou de maître d'apprentissage avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

En tout état de cause, le tuteur ou le maître d'apprentissage encadrant un alternant au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant est dispensé de la formation initiale.

2. Une formation de « mise à jour des connaissances et des pratiques » obligatoire pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage

Il s'agit d'une formation d'une durée de 4 heures consécutives, celle-ci est dispensée par l'un des centres de formation désignés par les partenaires sociaux signataires de cet avenant :

- 3 ans après pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage ayant suivi la formation initiale ;
- 2 ans après l'entrée en vigueur de cet avenant pour tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage dispensés de la formation initiale.

3. Tuteurs et maîtres d'apprentissage dans le secteur HCR

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont la « clé de voûte » d'une formation par alternance de qualité. Au sein de l'entreprise, ils constituent l'élément majeur de socialisation, de transmission des valeurs, d'appropriation des savoir-faire opérationnels et de développement des compétences. Reconnus pour leurs savoirs, ils accompagnent et guident l'alternant jusqu'à l'autonomie. C'est dans cette perspective que les partenaires sociaux souhaitent développer le permis de former en alternance pour accroître les compétences des tuteurs et des maîtres d'apprentissage en matière :

- d'accueil, d'information et de communication ;
- d'encadrement et d'accompagnement ;
- d'évaluation ;
- de transfert de compétences.

4. Organisation de la formation

Afin de faciliter l'organisation des départs en formation des personnes exerçant dans les établissements HCR, les partenaires sociaux précisent que la formation initiale pourra être modulée soit en demi-journées, soit en journées continues ; concernant la formation de mise à niveau, elle se déroulera sur une durée de 4 heures consécutives.

III. – Engagements des organismes de formation

1. Labellisation des centres de formation

Les centres de formation labellisés qui dispenseront le permis de former devront être :

- membres du réseau des centres de formation d'apprentis de l'industrie hôtelière animé par l'OPCA FAFIH ;
- organismes signataires de la charte de qualité de l'OPCA FAFIH ;

- membres du réseau des organismes accrédités CQP-IH de l'OPCA FAFIH ;
 - organismes de formation liés aux organisations professionnelles du secteur.
- Ils devront répondre à l'ensemble des conditions octroyant la qualité de membre.

2. Répondre aux objectifs de formation

Les centres de formation labellisés pour le permis de former en alternance s'engagent à dispenser un contenu de formation qui répond aux objectifs des modules de formation déterminés par les partenaires sociaux (cf. tableau).

3. Formateur du module « Initiation au droit social : les contrats de formation en alternance dans le secteur HCR »

Au regard des spécificités relatives à l'alternance dans le secteur HCR et des évolutions rapides de la législation et des accords conventionnels dans ce domaine, les partenaires sociaux ont le souci de voir les connaissances transmises actualisées en fonction des dernières évolutions.

4. Suivi administratif du permis de former

Les centres de formation labellisés s'engagent à transmettre aux stagiaires qui ont suivi la totalité de la formation une attestation « normée », éditée et transmise par l'OPCA FAFIH, en sus des documents légaux relatifs à leur activité de formation.

Afin d'assurer le suivi du dispositif, ils devront également transmettre mensuellement à l'OPCA FAFIH un état des « permis de former » dispensés selon une procédure élaborée par les services techniques de l'OPCA.

L'OPCA FAFIH se réserve la possibilité de contrôle des centres de formation labellisés.

5. Promotion du permis de former

Les organismes de formation labellisés s'engagent à promouvoir le permis de former auprès des employeurs du secteur HCR dès l'enregistrement des contrats en alternance.

IV. – Référentiel d'activités des tuteurs et maîtres d'apprentissage

1. Permis de former – « Formation initiale » – 14 heures

ACTIVITÉS/MODULES	OBJECTIFS	COMPÉTENCES
Information sur les parcours de formation professionnelle par alternance dans le secteur HCR.	Participer à l'information, l'orientation et l'articulation du parcours de formation professionnelle de l'alternant dans le secteur CHR. Permettre à l'alternant de tirer profit au maximum de l'alternance.	Dans ce module il sera rappelé les devoirs de former du maître d'apprentissage et du tuteur. Articulation entre les attentes de l'alternant et la formation : <ul style="list-style-type: none"> — présenter son entreprise et son environnement pour situer le secteur HCR ; — présenter son rôle de maître d'apprentissage ou de tuteur ; — échanger sur le projet professionnel de l'alternant ; — cerner les besoins, les attentes et le degré d'autonomie ; — formuler les différentes étapes du parcours de formation ; — présenter la mission de l'alternant ; — présenter le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation (devoirs de l'employeur et de l'alternant) ; — identifier les connaissances et compétences nécessaires des qualifications visées. Point sur des qualités pédagogiques nécessaires favorisant le dialogue, l'écoute et l'explicitation du projet de formation.
Intégration de l'alternant à son nouvel environnement professionnel.	Créer les conditions d'une intégration professionnelle réussie dans l'entreprise, le métier et plus largement le secteur CHR.	Il s'agit dans ce module de formation de bien faire comprendre l'importance de préparer l'accueil, l'intégration et l'accompagnement, les notions de disponibilité seront abordées également pendant cette phase : identifier collectivement les actions pouvant être menées pour réussir l'accueil, l'intégration et l'accompagnement. Accueil de l'alternant dans l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> — présenter l'entreprise, le service, l'équipe, et l'organisation du travail ; — présenter le métier visé par l'alternant, ainsi que son environnement (situation du poste dans la chaîne des autres emplois de l'entreprise) ; — présenter le référentiel métier et les perspectives de formation et d'évolution dans le secteur CHR.

ACTIVITÉS/MODULES	OBJECTIFS	COMPÉTENCES
<p>Accueil et accompagnement.</p> <p>Organisation du parcours de formation.</p>	<p>Accompagner l'alternant dans la découverte du métier et dans la construction de son projet professionnel.</p>	<p>Accompagnement de l'alternant dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – présenter les règles d'hygiène et de sécurité ; – planifier le suivi régulier de l'alternant ; – développer la motivation de l'alternant et ses aptitudes pour le métier ; – développer le professionnalisme, l'autonomie et la responsabilisation de l'alternant ; – élaborer le parcours et le rythme de formation en situation de travail au regard des compétences et du niveau de l'alternant ; – identifier les personnes ressources en fonction des techniques à apprendre ; – définir les séquences formatives et leurs évaluations en situation réelle de travail. <p>Intégration de l'alternant dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – présenter les règles de l'organisation du travail et du fonctionnement de l'entreprise ; – faciliter la relation de l'alternant avec les autres collaborateurs de l'entreprise sans oublier de présenter son activité au sein de l'entreprise ; – identifier toute difficulté susceptible de perturber la formation et l'intégration de l'alternant. – repérer les enjeux et les conditions de réussite de la mission, notamment pour fidéliser l'alternant dans le secteur CHR ; – mettre en situation l'alternant et vérifier sa motivation ; – valoriser le travail réalisé.

ACTIVITÉS/MODULES	OBJECTIFS	COMPÉTENCES
Transmission et évaluation des compétences professionnelles en situation de travail.	<p>Organiser et réaliser le parcours de formation professionnelle de l'alternant en situation de travail.</p> <p>Contribuer à l'évaluation des acquis professionnels de l'alternant tout au long du parcours de formation.</p>	<p>Ce module met l'accent sur la dimension fondamentale du rôle pédagogique du maître d'apprentissage ou du tuteur. Il rappelle que les conditions d'alternance ne sont pas le fait du hasard mais sont liées à une préparation méthodologique du parcours de formation du jeune accueilli. La dimension alternance entre entreprise et centre de formation prend ici son sens pour aider le jeune à réaliser le travail attendu et atteindre les objectifs de diplôme ou de certification. La prise en compte de ces éléments indispensables favorise la réussite de l'alternant dans ce parcours :</p> <ul style="list-style-type: none"> – présenter le référentiel et les activités professionnelles relatives au diplôme ou certificat préparé ; – échanger et entretenir une relation suivie avec un référent du centre de formation ; – organiser les activités de l'alternant en fonction des compétences clés à acquérir ; – établir un programme de travail de l'alternant et identifier les personnels avec lesquels l'alternant réalisera les tâches ; – analyser et exploiter les erreurs et les difficultés pour faciliter les apprentissages ; – articuler les séquences de formation en entreprise avec la progression établie en centre de formation ; – mesurer les progrès de l'alternant et adapter sa progression en fonction des difficultés repérées en centre de formation ; – encourager les progressions et maintenir la relation de confiance ; – participer aux évaluations qualifiantes et mettre en œuvre le contrôle en cours de formation (CCF).
Initiation au droit social : les contrats de formation en alternance dans le secteur HCR	Appliquer les règles légales et conventionnelles régissant les contrats de formation en alternance dans le secteur HCR	<p>Expliquer l'objectif et le contenu des contrats de formation en alternance :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les contrats en alternance dans le secteur HCR ; – le cadre juridique, le contrat de travail, le statut de salarié ; – forme et durée des contrats ; – réglementation et durée de formation ; – rappel sur la réglementation des mineurs ; – informer l'alternant sur les aides possibles dans le secteur HCR (logement, permis de conduire...).

2. Permis de former – « mise à jour » – 4 heures

ACTIVITÉS/MODULES	OBJECTIFS	COMPÉTENCES
Rôle et missions de la fonction de tuteur dans le cadre des contrats d'alternance	<p>Mise à jour sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les conditions d'une intégration professionnelle réussie ; – les principes d'organisation et de réalisation du parcours de formation professionnelle de l'alternant en situation de travail (transmission et évaluation des compétences) ; – les règles légales et conventionnelles régissant les contrats de formation en alternance dans le secteur HCR. 	<p>Objectif : mettre à jour les connaissances acquises.</p> <p>Comprendre les enjeux du tutorat :</p> <ul style="list-style-type: none"> – une relation pédagogique pour former efficacement dès la phase d'accueil ; – établir un programme de travail en concertation avec le centre de formation ; – organiser les activités de l'alternant ; – aider l'alternant à l'exécution de son travail ; – suivre la réalisation du travail ; – évaluer les résultats et mesurer les progrès de l'alternant. <p>Les contrats en alternance dans le secteur HCR :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le cadre juridique, le contrat de travail, le statut de salarié ; – forme et durée des contrats ; – réglementation et durée de formation.

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD DU 18 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350327M
IDCC : 1760

Entre :

La FNMJ,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2013

Base 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
155	Manutentionnaire en jardinerie-graineterie Agent administratif 1 ^{er} échelon	9,25	1 433,28	9,45
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 ^{er} échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 ^{er} échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 ^{er} échelon Réceptionnaire	9,01	1 440,87	9,50
165	Agent administratif 2 ^e échelon	8,78	1 448,45	9,55
170	Vendeur(se) 2 ^e échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 ^e échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2 ^e échelon	8,56	1 456,03	9,60

COEFFICIENT hiérarchique	POSTE	VALEUR du point	SALAIRE mensuel	TAUX horaire
175	Secrétaire	8,36	1 463,62	9,65
180	Vendeur confirmé Comptable	8,22	1 478,78	9,75
185	Gestionnaire de rayon	8,20	1 516,70	10,00
190	Responsable de rayons	8,22	1 562,20	10,30
200	Responsable de secteur	8,15	1 630,45	10,75
220	Adjoint de direction	8,14	1 789,71	11,80
260	Responsable de point de vente	8,20	2 130,96	14,05
350	Directeur	8,19	2 866,56	18,90
400	Directeur régional	8,19	3 276,07	21,60

Article 2

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1274. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Corrèze)
(30 septembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 27 août 1984,
Journal officiel du 5 septembre 1984)

AVENANT N° 70 DU 31 JANVIER 2013

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350328M

IDCC : 1274

Entre :

L'UIMM Corrèze,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Rémunérations annuelles garanties applicables
à compter du 1^{er} janvier 2013**

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, les partenaires sociaux conviennent de l'application du barème ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2013.

Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les valeurs prévues par le barème ci-dessous seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou de catégorie, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise.

Rémunérations annuelles garanties

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 217
	2	145	17 265
	3	155	17 339
II	1	170	17 487
	2	180	17 604
	3	190	17 712
III	1	215	17 978
	2	225	18 125
	3	240	18 401
IV	1	255	18 819
	2	270	19 509
	3	285	20 162
V	1	305	21 937
	2	335	24 208
	3	365	26 410
	4	395	28 761

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle de fin d'année exclues.

La rémunération minimale hiérarchique (article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective) sert de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,10 € à compter du 1^{er} février 2013.

Rémunérations minimales hiérarchiques

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS + 5 %		AM D'ATELIER + 7 %	
I	1	140	714,00	O1	749,70		
	2	145	739,50	O2	776,47		
	3	155	790,50	O3	830,02		
II	1	170	867,00	P1	910,35		
	2	180	918,00				
	3	190	969,00	P2	1 017,45		

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS + 5 %		AM D'ATELIER + 7 %	
III	1	215	1 096,50	P3	1 151,32	AM1	1 173,25
	2	225	1 147,50				
	3	240	1 224,00	TA1	1 285,20	AM2	1 309,68
IV	1	255	1 300,50	TA2	1 365,52	AM3	1 391,53
	2	270	1 377,00	TA3	1 445,85		
	3	285	1 453,50	TA4	1 526,17	AM4	1 555,24
V	1	305	1 555,50			AM5	1 664,38
	2	335	1 708,50			AM6	1 828,09
	3	365	1 861,50			AM7	1 991,80
	4	395	2 014,50				2 155,51

Indemnités de panier (article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective) à compter du 1^{er} février 2013 :

- prime de panier de jour : 4,59 € ;
- Prime de panier de nuit : 5,45 €.

Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail. Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Brive, le 31 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 887. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

(Eure)

(1^{er} juillet 1976)

(Etendue par arrêté du 19 mars 1979,
Journal officiel du 18 mai 1979)

ACCORD DU 15 JANVIER 2013

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350342M

IDCC : 887

Entre :

L'UIMM Eure,

D'une part, et

La CFE-CGC Haute-Normandie ;

L'USME CGT-FO ;

La CFDT Métallurgie Evreux et Vernon-Gaillon ;

La CFTC Métallurgie Eure,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié servent de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

A compter du 1^{er} février 2013, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sera de 5,47 €.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la

prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié sur sa demande.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

Article 2

Rémunérations annuelles effectives

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est à partir de l'année 2013, le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	RAE ANNUELLE
I	1	140	17 280
	2	145	17 300
	3	155	17 320
II	1	170	17 589
	2	180	18 099
	3	190	18 744
III	1	215	20 385
	2	225	20 785
	3	240	21 933
IV	1	255	22 927
	2	270	24 011
	3	285	24 977
V	1	305	26 609
	2	335	28 956
	3	365	31 036
		395	33 671

Ce barème constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé normalement toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures/mois).

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ses montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaires 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 la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques visées à l'article 1^{er}.

Article 3

Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant n° 1 de la présente convention collective, est portée à 8,07 € à compter du 1^{er} février 2013.

Article 4

Le présent accord annule et remplace le précédent accord du 16 décembre 2011.

Article 5

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, étant rappelé que l'accord précédent du 16 décembre 2011 a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 9 juillet 2012 (publication au *Journal officiel* le 14 juillet 2012).

Fait à Evreux, le 15 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

ACCORD DU 30 JANVIER 2013

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX RÉMUNÉRATIONS
MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350319M

IDCC : 979

Entre :

L'UIMM de la région havraise,

D'une part, et

La CFDT de la métallurgie du Havre ;

La CFE-CGC Haute-Normandie ;

La CFTC de la métallurgie du Havre ;

La CGT-FO Haute-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

A partir de l'année 2013, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 284
	2	145	17 335
	3	155	17 352
II	1	170	17 373
	2	180	17 423
	3	190	17 627
III	1	215	18 838
	2	225	19 468
	3	240	20 610
IV	1	255	21 627
	2	270	22 775
	3	285	24 122
V	1	305	25 387
	2	335	27 883
	3	365	30 161
	3	395	32 672

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

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

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

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

A compter du 1^{er} février 2013, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,25 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

A compter du 1^{er} janvier 2014, la valeur du point, définie au premier alinéa sera égale à 5,33 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au deuxième alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

Article 4

Indemnité de panier de jour et indemnité de panier de nuit

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 1,70 € à compter du 1^{er} février 2013.

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 4,59 € à compter du 1^{er} février 2013.

Les dispositions figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe II à la convention collective modifiée par l'avenant du 13 mai 2005, et les accords du 20 septembre 2007, du 4 juillet 2008, du 17 juin 2010, du 25 janvier 2011, du 26 janvier 2012 et du 30 janvier 2013 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1^{er} février 2013 :

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

– de jour : 1,70 € ;

Indemnité de panier applicable à compter du 1^{er} février 2013 :

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

– de nuit : 4,59 €. »

Article 5

Clause de réexamen

Les parties signataires conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations en 2013, si d'ici la fin de l'année, la variation de la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation pour l'ensemble des ménages venait à dépasser 2 %.

Article 6

Dénonciation

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

Article 7

Révision

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

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

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

Article 8

Dépôt et extension

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

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

Fait au Havre, le 30 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

AVENANT DU 5 DÉCEMBRE 2012

À L'ACCORD DU 19 JANVIER 2004

RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350331M

IDCC : 176, 1555

Entre :

La FACOPHAR santé ;

Le SIMV ;

Le SIDIV ;

L'ANSVADM,

D'une part, et

La FNP FO ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie ;

La FCE CFDT ;

La FNIC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Adhésion à l'accord du 19 avril 2004
relatif aux certificats de qualification professionnelle*

Les dispositions de l'accord du 19 avril 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche de l'industrie pharmaceutique sont rendues applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du com-

merce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, étendue par arrêté du 20 avril 1990.

Article 2

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Article 3

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

Fait à Paris, le 5 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

ACCORD DU 10 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350323M
IDCC : 1996

Vu l'article 8 de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2013, la valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 4,260 € de l'heure sur la base de référence du coefficient 100 de la convention collective susvisée.

Article 2

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2013, à 1 431 € bruts sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Article 3

Il est créé, entre les coefficients 100 à 230 inclus, une courbe de raccordement s'établissant comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE
100	1 431,00
115	1 437,35
125	1 441,59
130	1 443,71
135	1 445,82
140	1 447,94
145	1 450,06
150	1 452,18
155	1 454,29
160	1 456,41

COEFFICIENT	SALAIRE
165	1 458,53
170	1 460,65
175	1 462,77
190	1 469,12
200	1 473,35
220	1 481,82
225	1 483,94
230	1 486,06

Article 4

Les parties signataires s'engagent expressément à se rencontrer au cours du mois de juillet 2013 afin d'apprécier, en fonction de l'évolution des indices économiques connus à cette date, l'opportunité de conclure un nouvel accord portant revalorisation du point conventionnel de salaire.

Article 5

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2013 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FSPF ;
UNPF ;
USPO.

Syndicats de salariés :

FNP FO ;
FSS CFTC ;
FNSS CFDT.

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

ACCORD DU 10 JANVIER 2013
RELATIF AUX FRAIS D'ÉQUIPEMENT,
À L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE ANNUELLE AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350325M
IDCC : 1996

Vu l'article 9 de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité forfaitaire annuelle pour frais d'équipement, prévue à l'article 9 de la convention collective nationale susvisée, est fixé à 68 €.

Article 2

Le présent accord prendra effet au 1^{er} janvier 2013 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 10 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FSPF ;
UNPF ;
USPO.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;
FSS CFTC ;
FNP FO.

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2012

PORTANT MODIFICATION DE LA DURÉE DE VALIDITÉ DE CERTAINS ACCORDS

NOR : ASET1350340M

IDCC : 2847

Constatant que l'avancée du calendrier des négociations de certains thèmes prévus à l'article 53, ne permettra pas d'aboutir dans les délais initialement prévus, à la conclusion d'accords de substitution à certains des accords listés dans le chapitre Y de la convention collective nationale, les parties signataires du présent avenant conviennent de modifier comme suit les dispositions suivantes de la convention collective nationale de Pôle emploi.

Article 1^{er}

Modification du chapitre Y « Annexes »

Les accords listés ci-après demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en application de dispositions substitutives renégociées et au plus tard au 31 décembre 2013 :

- avenant n° XXVI relatif à la classification ;
- accord sur le développement professionnel ;
- accord national relatif au suivi d'activité par l'utilisation de données individuelles issues des outils informatiques (2004) ;
- accord d'évolution du cadre contractuel collectif des cadres dirigeants et ses avenants ;
- accord relatif à la formation professionnelle continue ;
- accord relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale de la formation.

Article 2

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2013 sous réserve du droit d'opposition prévu par le code du travail.

Fait à Paris, le 18 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Pôle emploi.

Syndicats de salariés :

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

Brochure n° 3339

Convention collective nationale

**IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS
DU RÉGIME GÉNÉRAL
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2012

RELATIF À LA SANTÉ, À LA SÉCURITÉ ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

NOR : ASET1350334M
IDCC : 2603, 218, 2793

PRÉAMBULE

Le présent accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser les pratiques permettant d'améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail.

L'institution se doit d'être exemplaire en ces domaines, non seulement en sa qualité de gestionnaire de l'assurance maladie et de la branche des accidents du travail et maladies professionnelles, mais aussi au regard de sa volonté de remplir pleinement son rôle d'entreprise responsable.

A cet égard, les parties signataires considèrent que la recherche du niveau le plus élevé de protection de la santé au travail doit être intégrée à part entière dans l'activité professionnelle, la santé des salariés étant par ailleurs un gage de performance des organismes.

Au moment où les missions des salariés des organismes du régime général de sécurité sociale connaissent des évolutions importantes, il est apparu nécessaire d'analyser les conséquences que celles-ci peuvent avoir sur la santé et le bien-être des salariés de l'institution.

A cet effet, un diagnostic paritaire sur les conditions de travail et leurs éventuels effets sur la santé des salariés a été effectué.

Avec une volonté d'innover sur le champ de la santé et des relations au travail, la démarche s'est largement inspirée des préconisations de l'institut national de recherche et de sécurité pour la pré-

vention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). Elle a été conduite avec le concours de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) de l'assurance maladie.

Base de dialogue entre les partenaires sociaux, le diagnostic a mis en exergue un certain nombre de constats ; il a permis d'observer des points de tension et leurs incidences sur la santé des salariés.

Ce diagnostic interbranche appelle une vigilance particulière sur dix déterminants du bien-être au travail qui, pour l'essentiel, s'articulent autour des questions de management, de sens, et d'organisation. La reconnaissance du travail par la direction, la bonne utilisation des outils de suivi, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les modalités d'accompagnement des changements, et l'association des salariés aux réflexions relatives à l'organisation de leur poste de travail, ressortent comme ayant un impact significatif sur la santé.

Le diagnostic a permis de faire émerger des premiers leviers d'actions visant à la prévention des risques, tels que :

- la reconnaissance attendue de la part de la hiérarchie et de la direction de l'organisme ;
- le besoin d'arbitrage et de priorisation pour mieux réguler les charges et la pression des objectifs dans un contexte d'organisations complexes ;
- l'explicitation du sens du travail, les valeurs portées par la sécurité sociale et la qualité du service rendu auxquelles les salariés sont attachés et qu'ils ne retrouvent pas toujours dans les objectifs qui leur sont fixés ;
- le développement de l'autonomie et des marges de manœuvre, jugées insuffisantes pour chacun des acteurs.

Destinées à alimenter la négociation et la réflexion de tous sur les actions à mettre en œuvre, des préconisations d'actions ont également été identifiées dont le présent accord tient compte.

C'est dans ce contexte qu'a été conclu le présent accord qui a pour objet d'arrêter des dispositions tendant à favoriser la sécurité et la santé au travail, ainsi que l'amélioration continue des conditions de travail.

Cette démarche, qui consolide l'image interne et externe de la sécurité sociale, s'inscrit dans le prolongement des accords du :

- 26 janvier 2010 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux ;
- 26 janvier 2010 relatif à l'emploi des seniors et à la gestion des secondes parties de carrière ;
- 21 mars 2011 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances,

qui comportent, chacun dans leur domaine, des dispositions concernant la santé et/ou les conditions de travail.

Conscients de l'importance que revêt cette thématique, les partenaires sociaux considèrent qu'elle devra être systématiquement prise en considération dans les accords à venir.

Le présent accord constitue le socle sur lequel chaque branche de législation et chaque organisme, doivent mettre en œuvre leur politique de protection de la santé au travail en prenant en compte le contexte organisationnel et en se donnant les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs.

Cet accord concerne l'ensemble des personnels de l'institution, qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, par contrat à durée indéterminée ou déterminée, stagiaires ou intérimaires, quels que soient leur statut et la nature de leur emploi.

Les partenaires sociaux souhaitent ainsi susciter une dynamique de prévention associant employeurs, managers, instances représentatives du personnel et l'ensemble du personnel à la préservation de la sécurité et de la santé au travail dans l'institution.

Le présent accord s'articule autour de trois parties :

- la première rappelle les principes généraux de prévention concernant une politique de santé et de sécurité au travail ;
- la seconde détermine les engagements et responsabilités des différents acteurs intervenant dans ce domaine ;
- enfin, une dernière partie identifie des leviers d'actions, relevant de la prévention primaire, secondaire ou tertiaire, à mettre en œuvre pour développer une politique de santé et de sécurité au travail dans les organismes de sécurité sociale.

TITRE I^{ER}

POLITIQUE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 1^{er}

Principes généraux de prévention

Il est de la responsabilité de l'employeur de prendre toutes mesures nécessaires pour assurer la sécurité, et protéger la santé physique et mentale des salariés.

L'employeur met en œuvre ces mesures sur le fondement des neuf principes généraux de prévention édictés par le code du travail :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme ;
- tenir compte de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux, ou l'est moins ;
- planifier la prévention ;
- donner la priorité aux mesures de protection collectives ;
- donner les instructions appropriées aux salariés.

A ce titre, il met en œuvre des actions répondant aux trois niveaux de prévention tels que définis par l'organisation mondiale de la santé (OMS) :

- la prévention primaire (prévenir) qui consiste à éviter la survenance même du risque, en combattant les facteurs générateurs c'est-à-dire en agissant sur les causes ; située très en amont, cette prévention s'appuie sur les neuf principes généraux de prévention, de l'évaluation des risques à la formation et l'information des salariés, en passant par l'organisation du travail ;
- la prévention secondaire (protéger) qui consiste à limiter les conséquences de la survenance du risque par un diagnostic précoce et par la mise en œuvre d'actions adaptées ;
- la prévention tertiaire (réparer) qui consiste à réduire les suites ou les séquelles de risques et à favoriser les rétablissements des conditions antérieures à la survenance.

Cela induit :

- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ;
- des actions de prévention des risques ;
- des actions de formation ;
- des actions d'information.

TITRE II

ENGAGEMENT ET RESPONSABILITÉ DES ACTEURS

Les questions liées à la santé et la sécurité au travail relèvent d'une obligation générale de sécurité qui pèse sur l'employeur.

Cette obligation ne s'oppose pas, bien au contraire, à une implication quotidienne d'autres acteurs, au premier rang desquels figurent les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel, ainsi que l'ensemble des salariés.

L'amélioration des conditions de santé au travail est liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière, dans le respect des règles en vigueur.

La mobilisation des acteurs, la complémentarité effective de leurs interventions, et leur coordination constituent un gage d'efficacité accrue.

Article 2

Acteurs au plan national

2.1. Partenaires sociaux

2.1.1. Attributions générales

Conformément aux dispositions légales, il entre dans les attributions de l'UCANSS de promouvoir la sécurité et la santé au travail.

Dans ce cadre, le baromètre social institutionnel permet de mesurer la perception, par les salariés de l'institution, de la qualité de vie au travail. Les résultats sont présentés aux organisations syndicales au cours d'une réunion de l'instance nationale de concertation.

Les partenaires sociaux, UCANSS et organisations syndicales nationales, par le développement du dialogue social et la prise en considération de la thématique de la santé et de la sécurité au travail lors des négociations menées au plan national, sont, par ailleurs, des acteurs majeurs dans le domaine de la sécurité, de la santé au travail et des conditions de travail.

2.1.2. Création d'une commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail

Dans le respect des instances paritaires existantes, les parties signataires créent une commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail.

a) Missions de la commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail

La commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail est l'un des acteurs de la prévention dans l'institution ; elle contribue à la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention en santé et des conditions de travail.

Sa mission principale est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité de l'ensemble des salariés des organismes de sécurité sociale.

La commission paritaire nationale constitue un lieu de réflexion, d'analyse, d'orientation, d'impulsion, de veille et de suivi pour les partenaires sociaux sur les questions de santé, sécurité et conditions de travail des salariés.

Contribuer à la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention en santé

La commission paritaire est informée des projets organisationnels et process, engagés par les branches de législation, pouvant avoir un impact sur la santé et les conditions de travail des salariés.

Elle élabore et diffuse des recommandations dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

Elle s'appuie pour cela sur les travaux de l'INRS, en apportant des éléments méthodologiques à la réalisation du document unique d'évaluation des risques, qui constitue un dispositif central dans toute démarche de prévention en la matière.

Elle propose également des études spécifiques, et impulse la réalisation de campagnes d'information sur des thèmes en lien avec la santé.

La commission peut engager des réflexions et proposer des évolutions au volet santé du baromètre social institutionnel.

Les caisses nationales présentent à la commission leurs projets de plans d'actions visant à décliner par branche de législation la politique de santé au travail, tant au niveau national que local.

Ces projets identifient l'ensemble des actions prévues en matière de prévention des risques, notamment en ce qui concerne les expérimentations locales favorisant l'émergence de nouvelles pratiques pour la prévention des risques.

A l'occasion de la présentation de ces projets, les caisses nationales fournissent tous les éléments d'information utiles concernant les mesures envisagées et leurs conséquences sur la santé, la sécurité, et les conditions de travail.

Ces projets font l'objet d'échanges, au cours desquels la commission peut formuler toute observation ou demande d'ajustement de ces plans d'actions.

Les projets définitifs sont présentés à la commission préalablement à leur mise en œuvre.

*Engager, au regard de ses missions, une réflexion
sur la mesure de la performance sociale de l'institution*

La commission paritaire engagera une réflexion sur la mesure de la performance sociale de l'institution au regard des questions de santé, de sécurité, et des conditions de travail.

A ce titre, elle définira la notion de performance sociale dans le régime général et contribuera à identifier les outils de suivi correspondants.

Réaliser une veille permanente

La commission paritaire organise une veille permettant de repérer et de promouvoir les bonnes pratiques relatives à la santé au travail.

Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur l'évaluation annuelle de la mise en œuvre et des effets des plans d'actions nationaux des branches.

Suivi des modalités d'application du présent accord

Un bilan d'application du présent accord est présenté tous les ans à la commission paritaire.

Il porte notamment sur :

- les expérimentations menées dans le domaine de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail ;
- les formations suivies ;
- les actions de prévention des risques d'agression.

Un bilan d'activité annuel du dispositif d'écoute national visée par l'article 9 du présent accord lui est également communiqué.

b) Fonctionnement de la commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail

La commission paritaire nationale santé, sécurité et conditions de travail, comprend :

- au titre du collège employeur, des représentants désignés par l'UCANSS parmi lesquels figurent un ou des représentants de chaque caisse nationale ;
- au titre du collège salarié, dix représentants au total pour les organisations syndicales nationales affiliées à chacune des cinq confédérations représentatives au plan national.

En tant que de besoin, des experts peuvent participer à ses travaux ; les représentants des organisations syndicales nationales peuvent se faire assister par un expert, en fonction des thèmes inscrits à l'ordre du jour, à raison d'un expert par confédération.

La commission se réunit au moins une fois par trimestre.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, elle peut être réunie à tout moment.

Un règlement intérieur définit les modalités de son fonctionnement.

2.2. Caisses nationales de sécurité sociale

Les caisses nationales qui, notamment dans le cadre de la définition des orientations de branche, impulsent les politiques des branches et vérifient l'atteinte des objectifs, doivent être attentives, dans le cadre de leur démarche, à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des salariés impliqués.

A cet effet, les organismes nationaux doivent intégrer, dès le début de leurs travaux, avec la participation de la fonction ressources humaines, l'impact des orientations organisationnelles qu'ils définissent, sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés, et communiquer aux directions locales la finalité et le sens du changement.

Ils peuvent, en tant que de besoin, solliciter la contribution d'experts techniques.

Les organismes nationaux de sécurité sociale ayant un rôle déterminant dans la conduite du changement dans l'institution, la politique nationale de santé au travail fait l'objet d'une déclinaison par branche de législation.

Pour ce faire, les caisses nationales élaborent et mettent en œuvre, dans le respect des dispositions qui suivent, des plans d'actions.

Ces plans font l'objet, avant leur mise en œuvre, d'une concertation devant la commission paritaire visée à l'article 2.1.2 du présent accord.

Dans le cadre de ces plans d'actions, et afin de favoriser l'émergence de nouvelles pratiques visant à la prévention des risques, les expérimentations prévues par le présent accord sont organisées au plan local, avant l'extension éventuelle de ces pratiques à d'autres organismes.

Elles permettent de tester et d'évaluer les effets de ces pratiques.

Les modalités de mise en œuvre des plans d'actions et les effets qu'ils produisent sont présentés, par les caisses nationales, à la commission paritaire visée à l'article 2.1.2.

Article 3

Acteurs au plan local

3.1. Employeur

3.1.1. Mise en œuvre au plan local des politiques d'actions nationales

L'employeur est responsable de la stricte application des dispositions relatives à la sécurité, à la santé, et aux conditions de travail et doit procéder à l'information constante des salariés.

Il est garant de la mise en œuvre et de l'efficacité des plans de prévention et d'actions au sein de l'organisme.

Ces plans sont déclinés, soit par accord collectif, soit sous forme de plans d'action, en associant les organisations syndicales, et en adaptant les plans à la situation de l'organisme.

L'employeur s'appuie sur la fonction ressources humaines qui a un rôle particulier quant à la mise en œuvre, au sein de l'organisme, de la politique de prévention des risques professionnels, en veillant notamment à la cohérence des pratiques managériales en ce domaine.

Il bénéficie également du concours du ou des référents santé et sécurité au travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 4644-1 du code du travail, le référent santé et sécurité au travail est désigné par l'employeur, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou, à défaut, des délégués du personnel, parmi les salariés qui ont les compétences requises pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

Il bénéficie, en tant que de besoin, de formations initiales et/ou complémentaires pour lui permettre d'assurer ce rôle.

Le référent santé est informé des travaux de la commission.

3.1.2. Elaboration et mise à jour du document unique d'évaluation des risques

La mise en œuvre d'actions de prévention dans ces domaines passe par une évaluation, au niveau de chaque organisme, des risques pour la santé, et se traduit par l'élaboration du document unique d'évaluation des risques, tel que prévu par le code du travail.

Le document unique d'évaluation des risques et le plan de prévention en découlant, qui sont notamment tenus à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, et des médecins du travail, constituent un outil de dialogue social indispensable à une politique efficace de prévention des risques, notamment des risques psychosociaux.

Leur élaboration, qui est fondée sur une écoute du terrain, et nécessite donc de favoriser l'expression des salariés sur les risques afférents à leur poste de travail, s'effectue en concertation avec les partenaires sociaux (organisations syndicales implantées dans l'organisme, membres du CHSCT ou, à défaut, délégués du personnel).

La commission paritaire visée à l'article 2.1.2 diffuse une méthodologie pour faciliter la réalisation de ce document.

La mise à jour régulière du document unique d'évaluation des risques, et son exploitation, contribuent à la pérennisation de la démarche de prévention.

Cette mise à jour doit être réalisée au moins une fois par an, et, en tout état de cause, lors de toute décision d'aménagement important ayant des répercussions sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

3.2. Organisations syndicales et représentation du personnel au plan local

Les instances représentatives du personnel sont des acteurs majeurs du développement d'une véritable politique de prévention.

Elles ont un rôle déterminant en matière de remontée d'informations et d'alerte.

Elles sont une force de proposition dans le domaine de la santé, de la sécurité, et des conditions de travail, notamment dans le cadre de la déclinaison au plan local, des politiques nationales en la matière.

A ce titre, l'employeur organise une concertation avec tous les acteurs concernés, notamment les organisations syndicales, pour la déclinaison au plan local du plan d'action national.

Cette concertation n'exonère pas l'employeur du respect de ses obligations d'information et de consultation des représentants du personnel telles que prévues par le code du travail.

Le CHSCT, premier acteur de la prévention, est l'interlocuteur privilégié de l'employeur pour toutes les questions intéressant la santé au travail. Afin de tenir pleinement leur rôle, les membres du CHSCT bénéficient, quel que soit l'effectif de l'organisme, d'un droit à la formation identique à celui prévu par le code du travail en faveur des membres titulaires du comité d'entreprise, à savoir cinq jours par salarié, par mandat.

Cette formation est intégralement financée par l'employeur.

Enfin, de par sa compétence générale en matière de conditions de travail, le comité d'entreprise est également partie prenante de cette concertation sur les questions de santé et de sécurité au travail.

3.3. Salarié

Les salariés contribuent, au quotidien, chacun à leur niveau, à la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Pour concourir à l'effort de prévention, les salariés prennent soin, en fonction de leur formation et de leurs possibilités, de leur sécurité et de leur santé, ainsi que de celle des autres personnes avec lesquelles ils travaillent.

Compte tenu de leur connaissance du poste de travail et de son environnement, ils sont un témoin privilégié pour repérer les situations à risque, et ce dans une dynamique d'attention aux autres.

Les salariés doivent pouvoir s'exprimer sur le contenu de leurs activités et sur leurs conditions de travail.

3.4. Services de santé au travail

Les services de santé au travail ont un rôle préventif qui consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion, ainsi que leur état de santé. Le médecin du travail intervient sur toutes les questions concernant l'aptitude des salariés, l'étude du poste et la mise en évidence des risques.

Il conseille l'employeur ou son représentant, les salariés, ainsi que les représentants du personnel, et notamment le CHSCT.

3.5. Intervenants en prévention des risques professionnels

En complément de ceux des services de santé au travail, des intervenants extérieurs, notamment les services de prévention de la CARSAT, peuvent apporter une aide technique à la direction de l'organisme et au CHSCT afin d'améliorer la sécurité et la santé au travail.

Leur contribution pourra être sollicitée, notamment à l'occasion d'évolutions importantes des organisations.

TITRE III

LEVIER D'ACTION EN MATIÈRE DE RISQUES PROFESSIONNELS : PRÉVENIR, PROTÉGER ET RÉPARER

Dans le respect du rôle de chacun des acteurs, des actions doivent être réalisées pour favoriser une meilleure prévention des risques d'altération de la santé des salariés.

Ces actions, qui s'inscrivent dans le prolongement des préconisations issues du diagnostic national, répondent aux trois niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire.

Article 4

Améliorer les pratiques managériales à tous les niveaux

Du fait de sa fonction, le manager, quel que soit son niveau de responsabilité, a un rôle essentiel dans le fonctionnement de l'organisme.

Au quotidien, la posture d'écoute et de disponibilité du manager, permet que puissent être mises en œuvre par la direction, le plus en amont possible, les actions de prévention nécessaires.

Si l'écoute représente pour le manager un investissement temporel important, elle contribue aussi à une meilleure cohésion de l'équipe et à un renforcement du collectif, à travers un climat de confiance. Elle doit donc être identifiée et reconnue, notamment dans le référentiel emploi, comme une activité centrale de la fonction managériale.

Le manager tient compte, dans ses choix, du nécessaire équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle du salarié, ce qui favorise également le développement de bonnes relations de travail.

4.1. Donner au plus haut niveau du sens aux objectifs et indicateurs

Au regard des conclusions issues du diagnostic, la communication sur les évolutions en cours doit être favorisée afin d'en préciser le sens, ce qui est particulièrement important dans un contexte de dématérialisation croissante des échanges, où la relation humaine doit garder toute sa place.

Le diagnostic a aussi mis en évidence l'existence d'approches différentes de la notion de qualité du travail entre les différents acteurs. Pour faire converger ces approches, il est nécessaire d'établir le lien entre les objectifs, les indicateurs suivis et leur impact sur la qualité du travail et le bien-être des salariés.

Pour favoriser une meilleure appropriation des objectifs par les différents acteurs, il convient de mettre le pilotage par objectifs, et non par les seuls indicateurs, au centre de la réflexion.

Cette démarche implique de définir des priorités entre les objectifs, et de les ajuster si nécessaire.

Pour y parvenir, un appui au pilotage quotidien des équipes est proposé aux managers à travers la mise à disposition d'outils de gestion dont la finalité doit être explicitée afin d'être perçus par ceux-ci comme une aide dans l'exercice de leurs missions et activités et permettre l'animation d'un dialogue de gestion avec les équipes.

De plus, une expérimentation portant sur l'organisation d'un dialogue avec les salariés sur la notion de qualité du service rendu sera mise en œuvre selon les modalités définies par les plans d'actions des caisses nationales.

4.2. Veiller à la cohérence du management au sein des organismes et redéfinir les marges de manœuvre des managers

Afin d'assurer la cohérence du management dans les organismes, il apparaît nécessaire que soient clarifiés par la direction, à tous les niveaux de la ligne managériale, les rôles et responsabilités de chacun.

Pour donner du sens à la fonction managériale, le manager, quel que soit son niveau de responsabilité, doit disposer d'un degré d'autonomie et d'un niveau d'information approprié et suffisant en ce qui concerne la gestion des équipes. Quand des éléments nécessaires à cette gestion lui font défaut, la direction vient en appui.

La préservation des collectifs de travail, avec la mise en place de groupes d'échanges de pairs, notamment de managers appartenant à différents secteurs, ou de populations identifiées comme présentant un niveau de risque élevé, avec la participation de la fonction ressources humaines, sera expérimentée. Chaque caisse nationale prévoira dans son plan d'actions les conditions d'expérimentation pour ses branches de législation.

Article 5

Améliorer les conditions de travail par une nouvelle approche de l'organisation du travail

Il s'agit de mener un travail d'adaptation des organisations qui intègre la dimension conditions de travail, en y associant les salariés et le CHSCT.

Deux champs d'expérimentation seront développés dans cette perspective dans les plans d'action des branches en vue de leur généralisation.

Une expérimentation sera menée sur l'identification des marges d'autonomie possibles dans le travail. En effet, si les normes et procédures sont utiles pour mettre en œuvre de manière efficiente la mission de service public, il convient, cependant, d'être attentif à l'existence de marges

de manœuvre permettant au salarié, quel que soit son niveau de responsabilité, de conserver son autonomie, et ainsi donner du sens au travail.

Une expérimentation portant sur les modalités possibles d'association des salariés et du CHSCT aux réflexions relatives à l'organisation des postes de travail sera conduite.

Afin que les suggestions formulées par les équipes enrichissent la réflexion, un dialogue sur l'organisation et les éventuels dysfonctionnements sera encouragé au niveau de l'unité de travail.

Les réunions de service et/ou interservices peuvent constituer un moment privilégié pour échanger sur cette thématique.

Article 6

Anticiper les impacts des changements sur les conditions de travail

Une attention spécifique le plus en amont possible de la réflexion, avec l'association des représentants du personnel, doit être apportée aux projets d'évolution susceptibles d'entraîner des changements significatifs au niveau des conditions de travail.

Lorsque ces projets font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise, et/ou du CHSCT, une analyse des impacts humains du changement prévu doit être réalisée comportant les mesures d'accompagnement envisagées (ergonomie des postes de travail, aménagement des espaces...).

La prise en compte de ces changements doit faire l'objet d'une mise à jour du document unique d'évaluation des risques et du plan de prévention annuel.

Des temps d'échange incluant les salariés concernés pourront être organisés, pour suivre l'évolution de ces projets, et formuler toute proposition utile.

Leur contribution pourra permettre d'enrichir le contenu du document unique d'évaluation des risques et le contenu du projet d'organisation.

Article 7

Former et outiller les acteurs de la prévention

La prévention des risques professionnels passe par une sensibilisation sur cette thématique de l'ensemble des salariés, notamment les dirigeants et managers, tout au long de leur vie professionnelle.

A cette fin, le diagnostic paritaire sur les conditions de travail et leurs éventuels effets sur la santé des salariés, ainsi que les préconisations qui lui sont associées, sont communiqués aux directions d'organismes ainsi qu'aux membres des CHSCT afin de favoriser le partage de l'état des lieux et les pistes d'actions issus des travaux conduits.

De plus, afin d'assurer la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention en santé, des campagnes d'information sont régulièrement organisées. La commission paritaire visée à l'article 2.1.2 du présent accord pourra impulser des initiatives dans ce domaine.

Ces actions de sensibilisation sont complétées par des actions de formation initiale ou continue spécifiques, organisées à destination de l'ensemble des acteurs concernés.

En outre, les formations institutionnelles initiales et continues à destination des managers sont ou seront adaptées, afin d'intégrer notamment l'accompagnement du changement ainsi que des développements sur la bonne utilisation des outils de suivi et tableaux de bord.

La dimension santé et sécurité au travail, notamment en ce qui concerne son aspect réglementaire, est prise en compte dans les formations dispensées au niveau de l'EN3S.

Un partenariat sera développé entre l'UCANSS et l'EN3S pour favoriser la sensibilisation et la formation de l'ensemble de la ligne managériale sur ces questions.

Ces formations seront conçues, sur la base des recommandations de l'INRS ou de l'ANACT.

En outre, la professionnalisation sur la santé pourra reposer sur des partenariats avec les services de prévention de la CARSAT.

Article 8

Lutter contre les incivilités et les risques d'agression

Les incivilités constituant un facteur nuisible à la santé des salariés, qui pour certains connaissent un risque d'exposition important du fait de leur métier, il convient d'en faire un sujet de mobilisation commun.

Au sens du présent article, on entend par « agression » les actes d'incivilités ou de violences, commis par des tiers à l'organisme, en direction d'un salarié à l'occasion, ou du fait de son activité professionnelle.

Ces actes peuvent prendre la forme :

- d'agressions verbales (injures, insultes, menaces) ;
- d'agressions comportementales (harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, actes de destruction et/ou de dégradation, obstruction) ;
- d'agressions physiques.

L'optimisation des actions de prévention passant par une amélioration de la connaissance des risques d'agression, chaque incident fait l'objet d'un signalement auprès de l'employeur.

Afin de lui permettre de réaliser ses missions, le CHSCT est rendu destinataire des fiches de signalement établies lors de la survenance d'une agression, afin qu'il puisse les analyser et en tirer des propositions.

8.1. Actions de prévention des risques d'agression

8.1.1. Formation des salariés et campagnes de sensibilisation en direction du public

Des formations spécifiques dans le domaine du risque sécurité sont organisées au profit des salariés exposés à des risques d'agression de la part de tiers à l'occasion, ou du fait de leur activité professionnelle.

Dans ce cadre, une attention particulière doit être apportée aux salariés nouvellement embauchés ; puis tout au long de la vie professionnelle, des formations adaptées sont proposées à l'ensemble des salariés afin d'assurer le maintien de leurs connaissances.

Des campagnes de sensibilisation sur les risques d'incivilité sont régulièrement organisées en direction des personnes qui sont accueillies sur les lieux de travail.

Si les modalités pratiques de ces campagnes sont définies au plan local, elles pourront être impulsées au niveau national afin de délivrer des messages forts aux usagers et aux salariés.

8.1.2. Adaptation des conditions d'exercice de l'activité

La limitation des risques d'agression, ou d'incivilité, passe par le choix d'une organisation du travail cherchant à éviter l'apparition de conflits entre le public et les salariés.

Par ailleurs, chaque fois que possible, et en particulier lors de la conception de nouveaux locaux de travail, ou de leur réaménagement, les conditions matérielles d'exercice de la fonction sont adaptées afin de limiter au maximum les risques d'incident (éviter l'isolement, offrir la possibilité au salarié de déclencher une alerte, sécuriser les accès et les locaux...).

Ces mesures de prévention peuvent revêtir plus ou moins d'importance et être adaptées selon les conditions concrètes d'accueil du public.

8.2. Réparation des dommages

8.2.1. Contrat d'assurance

L'employeur souscrit au bénéfice de ses salariés exposés à des risques d'agression de la part de tiers à l'occasion, ou du fait de leur activité professionnelle, un contrat d'assurance incluant l'indemnisation de tout dommage assurable résultant de l'agression de la part de tiers.

Le contrat d'assurance couvre les condamnations civiles prononcées contre le salarié poursuivi par un tiers pour des faits liés à l'exercice de son activité, dès lors qu'aucune faute personnelle détachable de l'exercice de son activité ne lui est imputable.

8.2.2. Procédure de défense du salarié

Le salarié victime d'une agression reçoit un appui de la direction de l'organisme.

Il est accompagné, s'il le souhaite, pour le dépôt de plainte et tout au long du parcours judiciaire.

Dans les cas visés au présent article, l'employeur prend en charge la procédure de défense du salarié, ainsi que les frais afférents, y compris les frais d'avocat.

L'organisme employeur se constitue partie civile quand un salarié, ou ses ayants droit dépose une plainte consécutive à une agression survenue dans l'exercice de ses fonctions.

En l'absence d'action en justice du salarié, une plainte est déposée si l'organisme est en mesure d'invoquer un préjudice qui lui est propre.

Article 9

Permettre à tous les salariés d'accéder à une cellule d'écoute nationale

Pour assurer un soutien psychologique aux salariés, chacun d'eux, quels que soient sa branche ou son organisme d'appartenance, peut être mis en relation avec une cellule d'écoute.

Celle-ci permet à tous les salariés de l'institution de s'exprimer sur une situation difficile qu'ils vivent ou dont ils sont témoin, afin qu'ils puissent bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement par des spécialistes qui sauront détecter les premiers signaux de difficulté et proposer des solutions appropriées.

Cette cellule, qui est accessible 24 heures sur 24, fonctionne selon le principe de l'anonymat et de la confidentialité des informations portées à sa connaissance.

Un bilan de son activité est transmis une fois par an à la commission paritaire visée à l'article 2.1.2.

Une information sur l'existence et les coordonnées de cette cellule d'écoute est affichée sur les lieux de travail.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10

Communication de l'accord

Le présent accord est diffusé à l'ensemble du personnel.

Article 11

Caractère impératif de l'accord

Le présent accord est d'application impérative pour l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 12

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales fixées par le code du travail.

Il 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.

Fait à Paris, le 16 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UCANSS.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC ;

SNPDOSS CFE.

Convention collective départementale

**IDCC : 1700. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET DISTILLERIES
(Guadeloupe)
(18 janvier 1993)**

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2011
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE
À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1350341M

IDCC : 1700

Entre :

L'ASSOCANNE ;

Le CODERUM ;

Le SRIG,

D'une part, et

La CGTG ;

L'UGTG,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2011 qui se sont déroulées les 11, 14, 18 et 25 janvier 2011 ainsi que les 1^{er}, 8, 10, 11, 16 et 21 février 2011, les partenaires de la branche canne-sucre-rhum ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1^{er}

Plan de formation

Les modalités de mise en place des plans de formation seront abordées dans le cadre de la révision de la convention collective.

Article 2

Mise en place d'une mutuelle santé dans la branche

Les entreprises (distilleries) ne disposant pas encore d'un régime de santé-mutuelle pour leurs collaborateurs s'engagent à négocier ce point dans le cadre de la révision de la convention collective.

Article 3

Révision du contrat de prévoyance ASSINCO – MIP

Les représentants du personnel s'engagent à réaliser une étude comparative entre les couvertures de ces deux organismes et, le cas échéant, de décider lequel des deux organismes doit être retenu ou, à défaut, si les deux sont maintenus dans la filière.

Cette information sera transmise aux organisations patronales pour suite à donner.

Article 4

Révision de la grille d'ancienneté des ouvriers

Il est décidé d'une revalorisation, à compter du 1^{er} janvier 2011, des taux des grilles d'ancienneté de la filière comme suit :

(En pourcentage.)

TRANCHE	2011
3 à 6 ans	3
6 à 9 ans	6
9 à 12 ans	9
12 à 15 ans	11,44
15 à 18 ans	12,48
18 à 21 ans	13,52
21 à 24 ans	15,60
24 à 27 ans	17,68
27 à 30 ans	18,72
30 à 33 ans	19,76
33 à 36 ans	20,80
36 à 39 ans	21,84
39 à 42 ans	22,88
43 ans	24
44 ans	25
45 ans et +	26

Article 5

Titres restaurant

A compter du 1^{er} avril 2011, les titres restaurant sont revalorisés comme suit :

- valeur faciale : 4 € ;
- nombre de titres : 20 ;
- répartition : 50 % pour l'employeur, 50 % pour le salarié.

Toutes les modalités de retenues des titres restaurant seront validées par l'inspection du travail.

Il est rappelé que pour les adhérents du CODERUM, les négociations de mise en place se feront au sein de chaque établissement.

Article 6

Augmentation des salaires

Revalorisation des salaires des ouvriers et des ETAM de 3,10 % rétroactivement au 1^{er} janvier 2011.

Article 7

Revalorisation de la prime de transport

Revalorisation des 3 zones de transport de 15 % à compter du 1^{er} janvier 2011, soit :

(En euros.)

ZONE	MONTANT
A	De 33,65 à 38,70
B	De 58,33 à 67,08
C	De 69,99 à 80,49

Article 8

Révision de la convention collective

Le projet de révision de la convention collective sera mis à jour des présentes dispositions actées dans le protocole d'accord des NAO de branche de 2011 et sera de nouveau envoyé à la DTEFP afin de relancer ces négociations au début du mois de mars 2011 (avec copie aux organisations syndicales).

Un planning de réunions doit être transmis aux délégations syndicales au plus tard le 21 avril 2011.

Article 9

Publicité

Le présent protocole d'accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Un exemplaire sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation de la Guadeloupe.

Un autre sera envoyé par courriel au ministère du travail.

Fait à Baie-Mahault, le 21 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1700. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET DISTILLERIES
(Guadeloupe)
(18 janvier 1993)

ACCORD DU 16 MAI 2012
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2012
NOR : ASET1350338M
IDCC : 1700

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2012 qui se sont déroulées le 16 décembre 2011, les 12, 17, 20, 27 et 31 janvier 2012, les 3 et 8 février 2012, les 26 et 30 mars 2012, les 12 avril et 9 mai 2012, les partenaires de la branche canne-sucre-rhum ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1^{er}

Application de l'article 5 de l'accord « Bino » (clause de convertibilité)

Concernant la mise en place de cette clause, les parties signataires du présent accord s'engagent à respecter scrupuleusement la décision que prendra la commission de suivi et d'interprétation qui doit se réunir le 24 mai 2012 telle que prévue à l'article 8 de l'accord « Bino » et à appliquer cette convertibilité au sein des entreprises de la branche.

La branche entend ainsi permettre la poursuite de la campagne sucrière 2012 dans l'intérêt de tous les acteurs de la filière.

Article 2

Augmentation des salaires

Revalorisation des salaires des ouvriers et ETAM de 2,5 % au 1^{er} janvier 2012.

Article 3

Valeur faciale et nombre de titres restaurant

- valeur faciale : 5 € ;
- nombre de titres : 20 ;
- répartition : 50 % pour l'employeur, 50 % pour le salarié ;
- application : 1^{er} septembre 2012.

Article 4

Généralisation de la mutuelle santé dans la branche

Les entreprises de la branche ne disposant pas encore d'un régime de santé-mutuelle pour leurs collaborateurs s'engagent à négocier ce point dans le cadre de la révision de la convention collective pour lesquels les travaux doivent reprendre selon un planning fixé par la DIECCTE de la Guadeloupe à trouver un accord satisfaisant pour tous.

Article 5

Participation des employeurs sur la prévoyance

Cette demande sera étudiée dans le cadre de la révision de la convention collective de branche canne-sucre-rhum.

Article 6

Augmentation de la prime de transport

Revalorisation des 3 zones de transport de 10 % à compter du 1^{er} janvier 2012, soit :

(En euros.)

ZONE	MONTANT
A	De 38,70 à 42,60
B	De 67,08 à 73,75
C	De 80,49 à 88,55

Article 7

Définition d'un statut pour le travail de nuit des travailleurs postés

Compte tenu de pratiques différentes entre les entreprises recourant au travail de nuit pour des travailleurs postés, les parties conviennent d'étudier ce point en priorité dans le cadre de la révision de la convention collective dès la reprise des travaux.

Article 8

Révision de la grille d'ancienneté des ouvriers

Il est décidé d'une revalorisation, à compter du 1^{er} juin 2012, des taux des grilles d'ancienneté de la filière comme suit :

(En pourcentage.)

TRANCHE	2012
3 à 6 ans	3
6 à 9 ans	6
9 à 12 ans	9
12 à 15 ans	12
15 à 18 ans	13
18 à 21 ans	14
21 à 24 ans	16
24 à 27 ans	18
27 à 30 ans	19
30 à 33 ans	20
33 à 36 ans	21
36 à 39 ans	22
39 à 42 ans	23
43 ans	24
44 ans	25
45 ans et +	26

Article 9

Augmentation de la prime de départ à la retraite

Inchangé jusqu'à 35 ans de présence (art. 24 de la convention collective en vigueur).

De 35 ans révolus à 40 ans de présence : 4,5 mois de salaire brut à compter du 1^{er} janvier 2012.

Au-delà de 40 ans révolus : 5 mois de salaire brut à compter du 1^{er} janvier 2012.

Conformément à l'article L. 1237-9 du code du travail, cette indemnité légale de départ à la retraite est calculée sur la rémunération brute du salarié.

Cette dernière est déterminée conformément aux dispositions de l'article D. 1237-2 du même code, c'est-à-dire en prenant la moyenne des sommes perçues (salaire de base plus les accessoires) sur 12 ou 3 mois (en retenant la base la plus intéressante pour le salarié).

Article 10

Demande d'extension

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'ensemble de la filière en Guadeloupe par les parties signataires.

Article 11

Publicité

Le présent protocole d'accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Un exemplaire sera déposé à la DIECCTE de la Guadeloupe.

Un autre sera envoyé par courriel au ministère du travail.

Fait à Baie-Mahault, le 16 mai 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ASSOCANNE ;

SRIG.

Syndicats de salariés :

CGTG ;

UGTG.

Convention collective départementale

**IDCC : 1700. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET DISTILLERIES
(Guadeloupe)
(18 janvier 1993)**

PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD PARTIEL DU 22 JANVIER 2013
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350339M

IDCC : 1700

Entre :

L'ASSOCANNE ;

Le SRIG,

D'une part, et

La CGTG ;

L'UGTG,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au terme des négociations annuelles obligatoires 2013 qui se sont déroulées le 11 décembre 2012, les 8, 11, 15, 17, 19, 21 et 22 janvier 2013, un accord est intervenu sur certains points, d'autres ont abouti à un désaccord.

Aussi, le présent protocole d'accord partiel est établi conformément à l'article L. 2242-4 du code du travail qui dispose que : « Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire. »

Les points d'accord

Les partenaires de la branche canne-sucre-rhum s'accordent sur les articles suivants selon les modalités suivantes.

Article 3

Fin des travaux de la convention collective canne-sucre-rhum des ouvriers et des ETAM de la Guadeloupe

Les travaux de définition de postes reprendront en interne plus particulièrement au sein des distilleries au début du 2^e trimestre de 2013 suivis d'une prise de contact avec le directeur adjoint de la DIECCTE pour finaliser cette révision.

Article 4

Mise en place d'un accord de participation dans la branche

En vertu des articles L. 3322-2 et L. 3323-6 du code du travail, des accords de participation seront mis en place dans les entreprises de la branche selon les dispositions légales.

Article 5

Révision de la grille des ETAM

Considérant que les neuf premiers indices de la « catégorie A » pourraient sous-rémunérer des salariés et que les articulations du milieu de grille des quatre autres catégories et de l'évolution de la valeur du point pourraient entraîner une baisse de rémunération de base des salariés dans le cadre de leur avancement triennal ;

Considérant que la suppression des tranches de milieu de grilles B, C, D et E mais aussi de début de grille A (indices 100 à 140 inférieurs aux coefficients OM 150 à 152) ne peut être envisagée dans l'immédiat car elles peuvent correspondre à des coefficients d'embauche pour les catégories B, C, D et E ;

Considérant que les parties, dans le cadre des travaux de révision de la convention collective, vont procéder à l'étude d'une nouvelle grille d'avancement à l'ancienneté des ETAM gommant totalement ces effets négatifs ;

Il est acté de façon ferme qu'en aucun cas la rémunération d'un ETAM ne débute en dessous du coefficient 145 de la catégorie A ou ne puisse diminuer les rémunérations des salariés pour les quatre autres catégories à l'occasion de changement de coefficient.

Pour ce faire, l'employeur devra obligatoirement proposer aux salariés concernés par ce problème un nombre suffisant de points correspondant à un réel avancement à l'ancienneté.

Article 6

Révision des classifications des ouvriers

Dans le cadre de la révision de la convention collective aux articles 5.2 et 5.3 de la partie concernant les ouvriers, il est acté que la validation définitive de ces articles est conditionnée par la fin des travaux de la révision de la convention collective. La définition des différents métiers de la filière est actée comme un préalable à la révision de la classification.

Les parties sont au stade de la définition des postes dont la fin est prévue pour le début du 2^e trimestre 2013.

Article 7

Révision de la grille d'ancienneté des ouvriers

Il est décidé d'une revalorisation, à compter du 1^{er} janvier 2013, des taux des grilles d'ancienneté de la filière comme suit :

(En pourcentage.)

TRANCHE	TAUX EN VIGUEUR	ÉVOLUTION DES TAUX	
		2013	2014
3 à 6 ans	3	3	3
6 à 9 ans	6	6	6
9 à 12 ans	9	9	9
12 à 15 ans	12	12	12
15 à 18 ans	13	14	15
18 à 21 ans	14	16	17
21 à 24 ans	16	18	19
24 à 27 ans	18	19	20
27 à 30 ans	19	20	21
30 à 33 ans	20	21	22
33 à 36 ans	21	22	23
36 à 39 ans	22	23	24
39 ans à 42 ans	23	24	25
43 ans	24	25	26
44 ans	25	26	27
45 ans	26	27	28

Article 8

Revalorisation de la valeur faciale des titres restaurant

Suite aux observations de l'URSSAF au sein de deux entreprises de la filière portant sur l'inéligibilité du versement de ces titres du fait d'horaires continus, il est acté d'étudier en commission paritaire dans les meilleurs délais et dans le cadre de la reprise des travaux de la révision de la convention collective, la substitution des titres restaurant pour les salariés qui travaillent en horaire continu par la mise en place d'une prime de panier de jour ou d'une prime de cantine.

Dans cette attente, la valeur faciale des titres restaurant sera revalorisée de 1 € à compter du 1^{er} mars 2013 comme suit :

- valeur faciale : 6 € ;
- nombre de titres : 20 ;
- répartition : 50 % pour l'employeur, 50 % pour le salarié.

Le versement de ces titres sera définitivement interrompu dès qu'un accord sera trouvé entre les parties sur la substitution de ces titres par une prime de panier de jour ou une prime de cantine.

Article 9

Augmentation des salaires

Revalorisation des salaires de l'ensemble du personnel de 55 € bruts au 1^{er} janvier 2013.

Article 10

Augmentation de la prime de transport

Revalorisation des zones de transport A et B de 13 % et C de 10 % à compter du 1^{er} janvier 2013, soit :

(En euros.)

ZONE	MONTANT
A	De 42,60 à 48,15
B	De 73,75 à 83,35
C	De 88,55 à 97,40

Article 11

Mise en place d'accords portant sur la pénibilité

L'ensemble des entreprises de la filière s'engage à respecter cette obligation selon les dispositions légales qui fera l'objet d'un rappel dans le cadre de la rédaction d'un article spécifique lors de la reprise des travaux de révision de la convention collective.

Article 12

Mise en place d'un plan de formation dans les distilleries de la filière (SRIG et CODERUM)

Le FAFSEA a donné son accord pour financer intégralement et dans les meilleurs délais un audit des besoins de formation pour les distilleries (du CODEROM et du SRIG) qui sera réalisé par un cabinet extérieur désigné à la suite d'un appel d'offres.

L'élaboration du cahier des charges de l'audit devra se faire en concertation avec les organisations syndicales salariales, patronales et les représentants du personnel. De même, les conclusions d'étapes et le rapport final de l'audit devront leur être présentés.

Le FAFSEA accompagnera les distilleries du CODERUM et du SRIG dans le montage et la présentation des plans de formations pour des demandes de cofinancement auprès du FSE, actions de formations qui seront mutualisées dans leurs réalisations.

Une réunion sera organisée avant mi-février entre le délégué régional du FAFSEA et une délégation composée de représentants de l'intersyndicale et de responsables patronaux afin d'expliquer l'ensemble de la procédure ainsi que les délais prévisionnels de réalisation.

Article 13

Revalorisation du panier de nuit

Du fait d'une proposition de revalorisation des salaires de 55 € bruts pour l'ensemble du personnel, la prime de panier de nuit basée sur le coefficient OQ 180 passera à 11,69 €.

Les points de désaccord

Les partenaires de la branche canne-sucre-rhum sont en désaccord profond sur les deux articles suivants et font état de leurs propositions respectives suivantes.

Article 1^{er}

Application de l'article 5 de l'accord « Bino » (clause de convertibilité)

La partie patronale soutient la position suivante.

« Au terme du versement du RSTA, la partie patronale se substituera à l'Etat et procédera à l'application de ce revenu à tous les salariés ayant un revenu total brut annuel inférieur à 1,4 du Smic conformément aux modalités appliquées ce jour par la sécurité sociale. La partie patronale procé-

dera également, au terme des exonérations sociales, à la remontée en haut de bulletin de salaires, pour l'ensemble des salariés de la filière. »

La partie salariale réaffirme la position suivante :

« Les représentants patronaux de la branche refusent d'appliquer l'accord « Bino » qu'ils ont eux-mêmes signé prétextant que les aides de l'Etat (RSTA et exonérations de charges) ont été prorogées, et que cela entraînerait automatiquement la prorogation de la mise en œuvre de la clause de convertibilité. Il s'agit là de manœuvres destinées à transformer l'accord « Bino » en "arrêté d'extension du 3 avril 2009" qui n'est qu'un accord CDD qui prend fin avec les exonérations et autres aides de l'Etat.

En effet, la reconduction d'une aide de l'Etat ne peut, à elle seule, modifier un accord négocié entre les parties, en reportant automatiquement l'application d'un article. L'accord signé le 26 février 2009 fait référence aux aides de l'Etat en précisant clairement sa durée : 36 mois, c'est-à-dire 3 ans.

Le RSTA, aide de 100 € mensuels, avait été créé par le gouvernement français de sorte que, pendant 3 ans, ce soient les contribuables, et non le patronat, qui financent une partie de l'augmentation de 200 € des bas salaires en Guadeloupe. L'accord ne prévoit pas la reconduction des aides ; il est donc clair que la clause de convertibilité est prévue pour être appliquée au 1^{er} mars 2012.

Ce n'est donc pas l'entreprise qui se substitue à l'Etat mais l'Etat qui s'est substitué à l'entreprise en prenant en charge 100 € pendant 3 ans. A la fin des 3 ans, l'entreprise reprend à sa charge le versement des 200 € nets soit 256 € brut intégré au salaire de base, conformément à l'article 5 de l'accord « Bino ».

L'accord d'entreprise signé par les représentants de la branche et les syndicats UGTG et CGTG prévoit l'intégration de 256 € bruts au salaire de base à compter de mars 2012 (art. 5 clause de convertibilité). Cet accord d'entreprise a fait l'objet, conformément à la loi :

- d'une notification auprès de l'ensemble des organisations syndicales représentatives (art. L. 2231-7 du code du travail) et n'a fait l'objet d'aucune opposition ;
- d'un dépôt auprès des services du ministère du travail (art. L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail) et n'a fait l'objet d'aucun rejet.

Dès lors, aucune des parties ne peut de façon unilatérale modifier ou réviser le contenu de l'accord initial (art. L. 2261-3 et L. 2261-7 du code du travail). »

La partie salariale confirme ainsi sa position :

Application de l'accord « Bino » conformément à l'accord du 26 février 2009. A l'issue des 36 mois d'aides de l'Etat, soit à compter du 1^{er} mars 2012, l'entreprise intègre l'équivalent de 200 € nets en brut au traitement du salaire de base.

Sont donc concernés :

- tous les salariés éligibles à l'accord « Bino » conformément à l'article 2 de l'accord du 26 février 2009 et qui n'ont jamais perçu le RSTA ;
- tous les salariés éligibles à l'accord « Bino » conformément à l'article 2 de l'accord du 26 février 2009 et dont le RSTA a été interrompu ;
- tous les salariés éligibles à l'accord « Bino » conformément à l'article 2 de l'accord du 26 février 2009 et qui perçoivent le RSTA.

Les organisations syndicales CGTG et UGTG réaffirment :

- n'avoir aucune opposition à ce que les employeurs puissent bénéficier des aides et des exonérations de charges mais cela, dans le strict respect de l'accord signé ;
- leur ferme volonté à faire appliquer toutes les dispositions de l'accord interprofessionnel Jacques Bino, conformément aux engagements signés le 26 février 2009, à l'ensemble des travailleurs de Guadeloupe et singulièrement à ceux de la filière canne-sucre-rhum.

Article 2

Informations sur les projets en cours pour l'avenir de l'industrie de Marie-Galante et le développement de l'emploi direct et indirect

La partie patronale soutient l'argumentation suivante :

Conformément à la convention du 3 avril 2012, l'ensemble des parties signataires s'est engagé à sauvegarder la SA SRMG dans le cadre d'un projet de centrale de cogénération (SRMG, COFEPP, SICAMA, conseil général, conseil régional, préfet, communauté des communes) avec la création d'une quarantaine d'emplois directs et indirects.

L'article 4 de cette convention du 3 avril 2012 fixe les engagements de la SA SRMG sur 8 ans comme suit :

- un sous-programme de modernisation des équipements liés directement à la production et au stockage du sucre et des mélasses sur la période 2012-2020 ;
- un sous-programme lié à la formation du personnel sur la période 2012-2020 ;
- un sous-programme lié au couplage de la sucrerie à la future centrale thermique sur la période 2012-2015 ;
- un sous-programme lié aux investissements environnementaux sur la période 2012-2020.

La direction de la SA SRMG s'engage à répondre favorablement à la demande de documents supplémentaires des représentants du personnel portant notamment sur les investissements prévus, lors la prochaine réunion du comité d'entreprise de SA SRMG.

La partie salariale réaffirme la position suivante :

Les organisations syndicales CGTG et UGTG confirment que la partie patronale ne répond en aucune façon à la revendication posée. L'argumentaire de la partie patronale relève d'une convention de financement classique entre la SA SRMG et les différents bailleurs de fonds. *Quid* du projet qui apparaît ici comme inexistant ?

En tout état de cause, la partie salariale précise que, compte tenu de la situation catastrophique de la filière canne-sucre-rhum à Marie-Galante (vétusté de l'usine, baisse significative de la sole cannière, flou sur le démarrage de la récolte...), les organisations syndicales CGTG et UGTG donnent d'ores et déjà rendez-vous à la partie patronale dans les jours à venir.

DISPOSITIONS LÉGALES

Article 1^{er}

Demande d'extension

Le présent protocole d'accord fera l'objet d'une demande d'extension à l'ensemble de la filière en Guadeloupe par les parties signataires.

Article 2

Publicité

Le présent protocole d'accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre.

Un exemplaire sera déposé à la DIECCTE de la Guadeloupe.

Un autre sera envoyé par courriel au ministère du travail.

Fait aux Abymes, le 22 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 23 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(BOURGOGNE)
NOR : ASET1350348M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTPB,

D'une part, et

La CFDT ;

L'UR FO BTP ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2012, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes : année 2013 (base 35 heures).

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE minimum annuel
I	1	100	18 301
	2	110	18 385
II	1	125	19 116
	2	140	21 318
III	1	150	22 612
	2	165	24 894
IV		180	27 010

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 23 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 23 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1350344M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTPB,

D'une part, et

La CFDT ;

L'UR FO BTP ;

La CFTC ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	18 301
B	19 062
C	21 086
D	22 500
E	24 700
F	27 707
G	30 428
H	31 469

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

POSITION	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	31 863
G	34 993
H	36 189

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 23 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 23 JANVIER 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2013
(BOURGOGNE)

NOR : ASET1350345M

IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTPB,

D'une part, et

La CFDT ;

L'UR FO BTP ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Bourgogne applicables à partir du 1^{er} mars 2013 sont fixés comme suit :

Repas : 11 €.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 10 km)	2,29	1,67
2 (10 à 20 km)	4,56	3,20
3 (20 à 30 km)	7,29	4,60
4 (30 à 40 km)	9,14	6,07
5 (40 à 50 km)	11,42	7,53

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et /ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Dijon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Dijon, le 23 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(CENTRE)
NOR : ASET1350306M
IDCC : 1702

Entre :
La FRTPC,
D'une part, et
L'UR CFDT Centre,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes pour l'année 2013 (base 35 heures).

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	VALEUR ANNUELLE DE POINT	MINIMUM ANNUEL
Niveau I			
– position 1	100	183,74	18 374
– position 2	110	171,35	18 848
Niveau II			
– position 1	125	156,29	19 537
– position 2	140	156,28	21 879
Niveau III			
– position 1	150	156,28	23 442
– position 2	165	148,85	24 560
Niveau IV	180	148,85	26 793

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 5 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(CENTRE)

NOR : ASET1350307M
IDCC : 2614

Entre :
La FRTPC,
D'une part, et
L'UR CFDT Centre,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes pour l'année 2013 (base 35 heures).

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM ANNUEL
A	18 039
B	19 474
C	21 086
D	22 824
E	25 675
F	28 531
G	31 259
H	32 499

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année (base 35 heures), soit :

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM ANNUEL
F	32 811
G	35 948
H	37 374

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 5 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2012
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2013
(CENTRE)

NOR : ASET1350308M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
La FRTPC,
D'une part, et
L'UR CFDT Centre,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Centre à partir du 1^{er} janvier 2013 sont fixés comme suit :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
1A (0 à 5 km)	11,55	1,26	1,94
1B (5 à 10 km)	11,55	2,18	3,13
2 (10 à 20 km)	11,55	3,55	6,54
3 (20 à 30 km)	11,55	4,37	9,69

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
4 (30 à 40 km)	11,55	5,48	13,42
5 (40 à 50 km)	11,55	6,84	17,17
6 (50 à 60 km)	11,55	8,28	
7 (60 à 70 km)	11,55	9,86	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et /ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Orléans, le 5 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 4 JANVIER 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2013
(LORRAINE)**

NOR : ASET1350316M

IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Lorraine ;

La fédération Est des SCOP BTP,

D'une part, et

L'UR des syndicats CGT-FO Lorraine ;

L'UR CFE-CGC Lorraine ;

L'URCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des travaux publics du 15 décembre 1992 (étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993), concernant les ouvriers employés par les entreprises de travaux publics, les parties signataires du présent accord fixent le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics de la région Lorraine comme suit :

Indemnité de repas : 9,25 €, quelle que soit la zone.

Indemnités de trajet et de transport :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de 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 conclusion.

Article 5

Cet accord entrera en vigueur au 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 Metz, le 4 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 9 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(LORRAINE)

NOR : ASET1350314M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTP Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	18 499
	2	110	18 813
II	1	125	19 325
	2	140	21 414
III	1	150	22 583
	2	165	24 370
IV		180	26 447

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail (dépôt des accords collectifs), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 9 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 9 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013
(LORRAINE)

NOR : ASET1350313M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTP Lorraine ;

La fédération Est des SCOP du BTP,

D'une part, et

L'UR CFE-CGC Lorraine ;

L'UR CGT-FO ;

La FBCB CFDT Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Pour 2013, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM ANNUEL	NIVEAU	MINIMUM ANNUEL
A	18 426	E	25 464
B	19 009	F	28 274
C	20 886	G	31 639
D	23 164	H	32 835

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	MINIMUM ANNUEL
F	32 515,10
G	36 384,85
H	37 760,25

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Metz, le 9 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 77 DU 11 JANVIER 2013
RELATIF À LA CLASSIFICATION ET AU SALAIRE MINIMAL

NOR : ASET1350347M

IDCC : 240

PRÉAMBULE
ET PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

La classification applicable au sein des greffes des tribunaux de commerce est régie par les dispositions de l'accord du 31 janvier 2006 modifié par avenant du 14 octobre 2009. Cet accord a supprimé les dispositions des articles 27, 27.1, 27.2 et 27.3 de la convention collective.

Les partenaires sociaux, à l'occasion des discussions sur l'intégration du greffier salarié issu du décret n° 2011-1270 du 11 octobre 2011 dans la convention collective, se sont accordés pour modifier le système actuel de classification.

Le présent avenant a donc pour objet de réviser l'accord précité du 31 janvier 2006 et ses annexes en supprimant l'intégralité de leurs dispositions et en réintégrant un titre VII aux dispositions de la convention collective. Il modifie également les dispositions de l'article 28 de la convention collective.

Article 1^{er}

Révision des règles de classification et salaire minimum conventionnel

Le titre VII de la convention collective, dénommé classification du personnel, est complété par les articles suivants.

« Article 27

La classification des salariés des greffes est fondée sur le principe des critères classant adaptés aux types de tâches réellement accomplies au sein des greffes et du contenu de l'activité. Cette classification tient compte de l'évolution de la profession et de la qualification requise pour assumer les fonctions réelles du salarié. Le contenu de l'activité se définit par la nature des tâches à accomplir et par son niveau de difficulté qui va de l'exercice de tâches simples et répétitives à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines.

La classification comporte quatre niveaux :

- niveau I : exécution simple ;
- niveau II : exécution avec responsabilité ;
- niveau III : techniciens ;
- niveau IV : cadres.

Chaque niveau intègre l'ensemble des critères ci-dessous, selon un degré croissant d'importance de ces critères et de complexité des tâches. Il comporte des échelons permettant une évolution professionnelle (progression de carrière), en fonction des tâches exercées, de l'expérience acquise, des diplômes détenus et, pour les cadres, du niveau de délégation accordé.

Chaque échelon est affecté d'un coefficient déterminant la rémunération minimale hiérarchique.

Les critères classants sont :

- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- la formation ;
- l'expérience.

L'énumération ci-dessus ne constitue pas une hiérarchie des critères.

Par "autonomie", il faut entendre la liberté de décision dont dispose le salarié pour organiser son travail. Le degré d'autonomie dépend de l'importance et de la fréquence des contrôles exercés par le responsable hiérarchique ou par le greffier.

Par "responsabilité", il faut entendre la part d'initiative professionnelle exigée par l'emploi pour atteindre les objectifs ou l'étendue et la nature de la délégation accordée au salarié dans le cadre de la fonction exercée.

Par "formation", il faut entendre les connaissances acquises par le salarié et sanctionnées, le cas échéant, par un diplôme. Cette formation est considérée comme nécessaire pour exécuter les tâches prévues par le contrat de travail, sauf ce qui est ci-après précisé concernant le critère de "l'expérience".

Par "expérience", il faut entendre une pratique dans des fonctions identiques où apparentées qui confère à son titulaire les capacités nécessaires pour accomplir son travail, même s'il n'a pas reçu une formation sanctionnée par le diplôme correspondant.

L'expérience peut permettre dans les conditions précisées au tableau des classifications de l'article 27.1.3 un changement d'échelon. L'expérience ne permet pas un changement automatique de niveau.

Pour les catégories de salariés non cadres, est annexé un tableau non exhaustif des principales tâches exercées au sein d'un greffe en fonction de leur complexité. Ce tableau des "activités des personnels des greffes" sert de guide à l'application du présent système de classification.

Pour effectuer le classement des salariés, il convient de s'attacher à l'emploi réellement occupé par référence aux articles 27.1.1 à 27.1.4 et non au salaire. La formation, l'expérience et les diplômes n'entrent en ligne de compte que dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans cet emploi.

Lorsqu'un salarié effectue des tâches de nature différente, l'activité prédominante exercée par le salarié est le critère prépondérant de son classement à un niveau et à un échelon d'emploi.

L'appellation de "commis greffier, greffier audienier, greffier d'audience, greffier stagiaire, greffier assermenté" ou tout autre titre professionnel assimilé ne constitue qu'un titre et non une classification, même si les fonctions remplies peuvent supposer réunir certains des critères classants.

Le salarié assermenté est classé, *a minima*, au niveau II échelon 1.

Article 27.1

Définitions-tableau de classification. – Exemples

27.1.0. Définitions

La classification comporte quatre catégories.

27.1.1. Niveau I : Travaux d'exécution simple

Est classé dans cette catégorie le collaborateur assurant l'exécution des tâches sans mise en œuvre de connaissances particulières à partir de consignes précises, détaillées et permanentes, dans des conditions satisfaisantes de fiabilité et de rapidité, sans initiative personnelle.

27.1.2. Niveau II : Travaux d'exécution avec responsabilité

Est classé dans cette catégorie le collaborateur assurant l'exécution de travaux nécessitant une pratique professionnelle confirmée ou un diplôme spécifique nécessaire à la réalisation des tâches demandées, ajoutée à une part de responsabilité et d'initiative. Il est sous contrôle régulier.

27.1.3. Niveau III : Technicien

Personnel ayant à effectuer des travaux d'analyse et de résolution de situations complexes, faisant appel à des connaissances pratiques et théoriques approfondies lui conférant une autonomie dans l'exécution de ses tâches, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique. Le technicien peut être amené à remplacer occasionnellement et partiellement un cadre pendant une absence de courte durée (conges payés, maladie pour une durée continue d'au plus un mois). Ses fonctions peuvent amener le technicien à animer et coordonner une petite équipe relevant des niveaux I et II.

La qualité de technicien requiert des compétences techniques sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou délivrée par un organisme de formation professionnelle agréé ou par une pratique professionnelle avérée.

27.1.4. Niveau IV : Cadres

Occupe une fonction de cadre le salarié :

- apte à définir un programme de travail dans le respect des orientations qui sont données par l'employeur et qui comporte l'exécution de tâches complexes avec responsabilité. Le cadre anime et coordonne plusieurs salariés, sauf ce qui est précisé ultérieurement concernant les cadres techniques.
- à qui l'employeur délègue une partie de ses fonctions et, le cas échéant, de son autorité sur le personnel.

Cette catégorie inclut obligatoirement le greffier salarié, officier public et ministériel nommé par arrêté du ministère de la justice exerçant les missions et attributions prévues par le décret n° 2011-1270 du 11 octobre 2011.

27.1.2. Exemples des activités des personnels des greffes

Exemples de tâches à exécution simple :

- classement ;
- frappe ou saisie simple ;
- entretien des locaux ;
- courrier ;
- paraphes ;
- reprographie, numérisation ;
- dépôt de comptes annuels ;
- standard téléphonique simple.

Exemples de tâches à exécution avec responsabilité :

- gestionnaire d'archives ;
- accueil téléphonique et ou physique avec renseignements
- CFE opérations simples ;
- assistance à la formalité opérations simples ;
- contrôle saisie opérations simples ;

- tenue d’audience simple ;
- délivrance de pièces ;
- audientement/suivi-retour audience simple ;
- assistance audience simple/judiciaire ;
- aide-comptable ;
- assistant informatique.

Exemples de tâches relevant de la qualité de technicien :

- personne assurant la tenue de tous types d’audiences et mettant en forme des décisions complexes ;
- CFE opérations complexes avec contrôle ;
- assistance à la formalité comportant des opérations complexes avec contrôle ;
- contrôle saisie opérations complexes avec contrôle ;
- audientement/suivi-retour tous types d’audiences ;
- assistance tous types d’audiences/judiciaire ;
- comptable ;
- informaticien.

Chaque collaborateur d’un niveau peut être amené à effectuer non seulement des tâches relevant de son niveau mais également de celle de ou des niveaux inférieurs dans son domaine d’activité.

27.1.3. Tableau des classifications

CLASSIFICATION	
Niveau I. – Travaux d’exécution simple	
Echelon 1 (coef. 300)	Aucun diplôme requis. Aucune expérience requise.
Echelon 2 (coef. 310)	Aucun diplôme requis. 5 ans d’expérience requise.
Echelon 3 (coef. 320)	Aucun diplôme requis. 10 ans d’expérience requise.
Niveau II. – Travaux d’exécution avec responsabilités	
Echelon 1 (coef. 331)	Diplôme de niveau IV de l’éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 5 ans est requise.
Echelon 2 (coef. 341)	Diplôme de niveau IV de l’éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise. Avec qualification initiale, une expérience de 5 ans est requise.
Echelon 3 (coef. 351)	Diplôme de niveau IV de l’éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 15 ans est requise. Avec qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise.
Niveau III. – Techniciens	
Echelon 1 (coef. 372)	Diplôme de niveau III de l’éducation nationale requis au titre de la qualification initiale Sans qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise dans un emploi relevant du niveau II.
Echelon 2 (coef. 393)	Diplôme de niveau III de l’éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Sans qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise. Avec qualification initiale, une expérience de 5 ans est requise.

CLASSIFICATION	
Echelon 3 (coef. 413)	Diplôme de niveau II de l'éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. En sus, une expérience de 5 ans est requise. Avec un diplôme de niveau III de l'éducation nationale au titre de la qualification initiale, une expérience de 10 ans est requise. Sans qualification initiale, une expérience de 15 ans est requise.
Niveau IV. – Cadres	
Echelon 1 (coef. 434)	Diplôme de niveau II de l'éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Exercice par délégation du greffier d'une fonction technique au sein du greffe. Encadrement d'un ou de plusieurs collaborateurs.
Echelon 2 (coef. 475)	Diplôme de niveau II de l'éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Chef de service : chargé du fonctionnement d'un service du greffe et ayant de façon permanente autorité sur le personnel placé sous ses ordres tant sur le plan du travail que de la discipline.
Echelon 3 (coef. 517)	Diplôme de niveau II de l'éducation nationale requis au titre de la qualification initiale. Collaborateur cadre, désigné par le greffier, possédant une culture juridique et une compétence professionnelle lui permettant d'assurer de façon permanente les fonctions de celui-ci par délégation et sous la responsabilité du greffier. Il a autorité sur l'ensemble du personnel tant sur le plan du travail que de la discipline.
Echelon 4 (coef. 660)	Greffier salarié nommé officier public et ministériel.

Article 28

Salaires

Le salaire minimum conventionnel afférent à chaque emploi est calculé sur la base de la valeur du point appliquée aux coefficients des grilles de classifications prévues par la présente convention.

Le salaire conventionnel correspond à la durée légale du travail.

Les augmentations qui résultent de la variation de la valeur du point s'appliquent sans discrimination à tous les niveaux de l'échelle hiérarchique.

Pour l'appréciation du respect du minimum conventionnel il est rappelé que ne doivent être pris en compte :

- la prime d'ancienneté ;
- les remboursements des frais professionnels ;
- les heures supplémentaires, complémentaires et majorations portant sur ces heures ;
- la prime visée à l'article 51 de la présente convention ;
- toute prime d'intéressement, de participation, d'abondement. »

Article 2

Modalités de mise en place et suivi

Information des salariés

Dans les greffes dotés d'institutions représentatives du personnel, l'employeur ou son représentant informe les représentants du personnel de l'accord de classification et leur en remet à chacun un exemplaire.

Après entretien individuel, chaque salarié se voit remettre par écrit les éléments de classification retenus le concernant à savoir :

- niveau ;
- échelon ;
- coefficient.

Commission de suivi de la classification

Pour résoudre les éventuels différends qui pourraient naître entre employeurs et salariés, il est décidé de créer une commission nationale de suivi et d'application du présent accord pour une durée de 3 ans.

La commission est composée paritairement d'un représentant titulaire et d'un suppléant pour les organisations syndicales de salariés et d'un membre titulaire et d'un suppléant pour le conseil national des greffiers.

Le secrétariat et le fonctionnement sont assurés par le conseil national des greffiers.

Saisine

La commission est saisie soit :

- par l'employeur, ou le conseil national des greffiers ;
- par le salarié, ou l'une des organisations syndicales représentatives.

La saisine est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat du conseil national des greffiers, accompagnée de tous les documents de nature à éclairer la commission, notamment du document remis au salarié par son employeur en application de l'article 27.2 précité.

Le secrétariat de la commission en informe les membres de la commission et communique, dès réception, la copie de la lettre de saisine et les documents afférents.

La commission se réunit dans un délai maximum de 1 mois, à réception de la lettre recommandée.

Le secrétariat de la commission convoque les parties, qui peuvent se faire assister de toute personne de leur choix.

Les parties doivent répondre aux demandes de la commission.

La commission rend un avis motivé.

Notification

La notification de cet avis est faite par le secrétariat de la commission à chacune des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans un délai maximum de 8 jours.

Ces avis sont conservés. Ils sont archivés par le secrétariat et demeurent à la disposition des membres de la commission paritaire de suivi.

Article 3

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2013.

Article 4

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 11 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNG.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT ;

FSE CGT.

ANNEXE

1. Tableau des salaires

Smic 35 heures au 1^{er} juillet 2012 ⁽¹⁾ : 1 425,67 €/mois.

Point au 1^{er} mars 2012 ⁽²⁾ : 4,8374 €.

Plafond sécurité sociale pour 2012 ⁽³⁾ : 3 031 €/mois.

(En euros.)

ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE	SALAIRE MINIMUM
Niveau I			
1	300	1 451,22	1 451,22
2	310	1 499,59	1 499,59
3	320	1 547,97	1 547,97
Niveau II			
1	331	1 601,18	1 601,18
2	341	1 649,55	1 649,55
3	351	1 697,93	1 697,93
Niveau III			
1	372	1 799,51	1 799,51
2	393	1 901,10	1 901,10
3	413	1 997,85	1 997,85
Niveau IV (cadres)			
1	434	2 099,43	2 099,43
2	475	2 297,77	2 297,77
3	517	2 500,94	2 500,94
4 (greffier salarié)	660	3 192,68	3 192,68

2. Prime d'ancienneté

(En euros.)

Niveau I		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 451,22
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	43,54
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	87,07
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	130,61

(1) Le Smic a été fixé par décret n° 2012-828 du 28 juin 2012.

(2) L'augmentation du point de 2,5 % a été signée le 23 février 2012.

(3) Le plafond de la sécurité sociale a été fixé par arrêté du 30 décembre 2011.

Niveau I		
Plus de 12 ans d'ancienneté :	12 %	174,15
Plus de 15 ans d'ancienneté :	15 %	217,68
Niveau II		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 601,18
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	48,04
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	96,07
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	144,11
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	192,14
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	240,18
Niveau III		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		1 799,51
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	53,99
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	107,97
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	161,96
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	215,94
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	269,93
Niveau IV		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit :		2 099,43
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	62,98
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	125,97
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	188,95
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	251,93
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	314,91

3. Prime complémentaire examen ENAF ou CNG formation

(En euros.)

	POINT	PRIME
De 10 à 12 de moyenne	5	24,19
De 12 à 14 de moyenne	8	38,70
Plus de 14 de moyenne	12	58,05

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

ACCORD DU 11 JANVIER 2013
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS

NOR : ASET1350349M
IDCC : 240

PRÉAMBULE

Le présent accord a pour finalité de permettre la conclusion de conventions de forfaits en jours sur l'année, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, avec les salariés cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux articles 1^{er} et 2 de la convention collective nationale du personnel des greffes de tribunaux de commerce.

Article 2

Salariés concernés

Le présent accord s'applique aux cadres des greffes des tribunaux de commerce pour lesquels l'autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions, exclue toute fixation d'horaires préalablement établis.

Peuvent donc être concernés tous les salariés ayant la qualification de cadre au sein des greffes des tribunaux de commerce et notamment les greffiers salariés au sens des dispositions du décret n° 2011-1270 du 11 octobre 2011.

Article 3

Nombre de jours travaillés

Pour les salariés visés à l'article 2, le temps de travail peut être organisé dans le cadre de conventions de forfait en jours sur l'année.

Le nombre de jours travaillés prévus par le contrat de travail ne devra pas dépasser 218 jours par an, y compris la journée de solidarité.

Le décompte des jours travaillés se fera par principe dans le cadre de l'année civile. Le contrat de travail du cadre concerné pourra cependant prévoir une autre période de référence que l'année civile et notamment la période de référence servant à la détermination des droits à congés payés des salariés.

Article 4

Dépassement du forfait en jours

Les salariés concernés par le forfait en jours pourront, à la demande de leur employeur et conformément à l'article L. 3121-45 du code du travail, renoncer à une partie de leurs jours de repos à conditions que le nombre de jours travaillés dans l'année ne dépasse pas 225 jours.

Dans un tel cas, l'accord des parties fera l'objet d'un avenant dont la validité ne portera que sur l'année en cours.

L'avenant définira le taux de la majoration des jours travaillés en dépassement du forfait, étant rappelé que ce taux sera au minimum de 10 %.

Article 5

Modalités d'application de la convention de forfait

Le contrat de travail des salariés concernés ou une convention annexée devra formaliser la durée du forfait jours convenu, cette durée pouvant être inférieure à celle définie à l'article 3.

5.1. Prise des jours de repos

Les dates de prise des jours (ou des demi-journées) de repos seront fixées à l'initiative du salarié en veillant à ne pas remettre en cause le fonctionnement du greffe et à assurer la continuité du service public de la justice. Autant que faire se peut, le salarié respectera un délai de prévenance de 7 jours à l'égard de son employeur. Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours (ou des demi-journées) de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions et impératifs d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

5.2. Contrôle de la bonne application de l'accord

Le recours au forfait en jours ne doit pas avoir pour effet de porter atteinte aux règles de nature à préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Afin de respecter cet objectif tout en constatant la difficulté à quantifier le temps de travail des salariés dits autonomes, les parties ont convenu d'un ensemble de règles encadrant l'utilisation du forfait en jours.

Déclaration des salariés :

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des cadres autonomes, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet. Le contrôle du nombre de jours travaillés se fera via un document faisant notamment apparaître le nombre et la date des journées et demi-journées de travail et de repos ainsi que la qualification desdits repos (congés payés, jour non travaillé, repos hebdomadaire, jour férié chômé...) ; ce document pouvant être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce dispositif de suivi du forfait en jours, en tenant un décompte des journées et demi-journées de travail ainsi que de l'amplitude de la journée de travail, des temps de repos et de congés, aura pour objectif d'assurer effectivement un contrôle de l'organisation du travail et de la charge de travail par l'employeur. Ce document sera établi à périodicité hebdomadaire.

Ce document permettra également d'apprécier la répartition de la charge de travail du salarié concernée sur le mois ainsi que sur l'année.

De surcroît, une mesure régulière de l'amplitude des journées travaillées permettra de justifier le respect des règles applicables au salarié au forfait en matière de repos et de durées maximales de travail.

Respect des durées de repos quotidien et hebdomadaire :

Le salarié concerné bénéficie :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ainsi, l'amplitude de travail ne peut dépasser 13 heures par jour ;
- d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues à l'article L. 3131-1 du code du travail, soit au total, une durée de 35 heures minimum.

Information des représentants du personnel :

Le cas échéant, le comité d'entreprise sera tenu informé des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Contrôle de la charge annuelle de travail :

Un entretien semestriel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, la répartition de cette charge sur le mois ainsi que sur l'année, l'organisation du travail au sein du greffe, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

De plus, dans le cadre de la convention de forfait, la charge de travail devra faire l'objet d'un suivi régulier.

La charge de travail de l'intéressé ainsi que son amplitude de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

A l'issue de cet entretien, dans l'hypothèse où il serait montré que la charge de travail est soit trop importante, soit mal répartie sur l'année, seront consignées les mesures à mettre en œuvre de manière à remédier au dysfonctionnement relevés.

La mise en œuvre de ces mesures ainsi que les résultats qui en découlent sont inscrits de droit à l'ordre du jour de l'entretien semestriel suivant.

5.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

La rémunération mensuelle de l'intéressé est forfaitaire et est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Article 6

Dispositions particulières

6.1. Embauche en cours d'année

Lors de chaque embauche, sera défini individuellement pour la première année d'activité le nombre de jours restant à travailler sur la période de référence arrêtée en tenant compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés. En effet, pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

6.2. Absences

Chaque absence d'au moins une semaine calendaire réduira le forfait de 5 jours.

Chaque journée d'absence non rémunérée donnera lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération calculée sur la base d'une journée de salaire.

Article 7

Durée et révision de l'accord

7.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et sera déposé ainsi, que ses avenants, par le conseil national des greffiers, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

7.2. Révision

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties susindiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, sous réserve du respect des conditions de validité propre à tout accord collectif, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

7.3. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par les parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes ;
- elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- à l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt).

Les dispositions du nouvel accord, sous réserve du respect des conditions de validité propre à tout accord collectif, se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant 1 année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Toutefois, les contrats de travail prévoyant un forfait en jours et conclus pendant la période d'application du présent accord demeureront applicables.

Fait à Paris, le 11 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNG.

Syndicat de salariés :

SPAAC CFE-CGC.

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

ACCORD DU 11 JANVIER 2013
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1350350M

IDCC : 240

PRÉAMBULE
ET PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel, ou à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise et d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

Article 1^{er}

Thèmes de négociation

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

Article 2

Modalités de la négociation

2.1. Principes et moyens de négociation

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances est considéré comme temps de travail et ne s'imputera donc pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation entrant dans le champ du présent accord bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

2.2. Ouverture de la négociation par l'employeur

L'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations.

Un accord de méthode, conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel, définira les informations mises à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation ainsi que le calendrier des réunions de négociation et leur durée.

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concernée, le calendrier prévisionnel des négociations.

Article 3

Validation des accords

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise et produire effet qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 8 ci-après.

Article 4

Fonctionnement de la commission paritaire

4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21, alinéa 3, du code du travail.

4.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche ainsi que du CNGTC.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salarié : 1 siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant habilité à remplacer le titulaire en cas d'indisponibilité de celui-ci ;
- pour le collège patronal : autant de sièges que pour le collège salariés. Des représentants suppléants habilités à remplacer le ou les titulaires en cas d'indisponibilité peuvent également être désignés.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente.

4.3. Fonctionnement administratif

La commission est domiciliée au siège du CNGTC, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis ;
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la commission dans le cadre du présent accord et des décisions et orientations fixées par la commission elle-même.

Article 5

Saisine de la commission paritaire nationale de validation

La saisine de la commission nationale paritaire de validation s'effectue auprès du CNGTC à l'adresse du secrétariat de la commission paritaire nationale de validation par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette saisine est accompagnée :

- de l'accord d'entreprise signé par l'employeur et les représentants élus du personnel ;
- d'une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataires de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lequel l'accord se fonde.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier. Dans un tel cas, le délai prévu à l'article L. 2232-21 précité ne court qu'à compter de la réception par la CPNV des documents manquants.

Article 6

Réunion de la CPNV

La commission se réunit par convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant du CNGTC.

Article 7

Conditions de validation

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend, dans les 4 mois de la réception de la demande :

- soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine ne sont pas remplies ;

- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Quand la commission n'a pas rendu de décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Par ailleurs, l'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

En cas de décision de rejet ou d'irrecevabilité, le procès-verbal doit mentionner explicitement le motif de refus.

L'auteur de la saisine de la CPNV est informé de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision. Les décisions de la commission sont notifiées sous forme d'un extrait de procès-verbal adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des signataires de l'accord.

Article 8

Modalités de validation

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres présents de la commission.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé, s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance et à la condition que les éléments de vote transmis par l'employeur permettent de contrôler cette dernière condition.

Article 9

Durée. – Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

9.1. Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au plus tard à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'entrée en vigueur de l'accord, pour réexaminer celui-ci. Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue de cette période.

9.2. Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales. Une demande de révision peut être effectuée à tout moment par l'une quelconque des parties contractantes ou y ayant adhéré.

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

La demande de révision de l'accord devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois suivant la lettre de notification. L'accord restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Article 10

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 11 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNG.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT.

ANNEXE

FICHE D'ENVOI D'UN DOSSIER À SOUMETTRE À LA CPNV

A compléter par le greffe et à retourner au secrétariat de la CPNV,
en version écrite et informatique au CNGTC à l'adresse de la CPNV

Nom de l'employeur.....
Adresse
.....
.....
Nom de la personne à contacter
Téléphone : Fax :

Effectif ETP moyen des 12 derniers mois ⁽¹⁾

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez le signataire de l'accord :

- ☐ Les membres du comité d'entreprise.
- ☐ De la délégation unique du personnel.
- ☐ Ou des délégués du personnel.

Liste des documents à transmettre à la CPNV

La présente fiche dûment complétée.

Copie des PV des dernières élections professionnelles.

Copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus.

Rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Document de validation de l'accord

DOMAINE DE VALIDATION	CONFORME	NON CONFORME
Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires.		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions.		

(1) Equivalent temps plein.

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 11 JANVIER 2013

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350322M

IDCC : 2198

Entre :

Le SEVCNE ;

La VAD,

D'une part, et

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barèmes

1.1. Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque coefficient de la catégorie ouvriers/employés, les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures, qui comprennent l'ensemble des éléments à caractère de salaires, à l'exclusion des sommes relatives aux remboursements de frais et heures supplémentaires payées.

A compter du 1^{er} janvier 2013, les montants pour la catégorie ouvriers/employés sont fixés selon les grilles figurant en annexe I au présent accord.

Le barème des rémunérations mensuelles brutes minimales applicable pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres reste celui du 3 juillet 2012.

1.2. Barème des rémunérations annuelles minimales garanties

Une RAMG (rémunération annuelle minimale garantie) est appliquée pour tout salarié en CDD ou CDI d'une entreprise entrant dans les champs d'application de la convention collective nationale des entreprises de VAD, ayant 1 an d'ancienneté et 6 mois de travail effectif au cours de l'exercice considéré.

La RAMG s'applique pour un salarié à temps plein et ayant été présent toute l'année.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En cas d'année incomplète, ou d'horaire incomplet, mais sous réserve de remplir les conditions prévues ci-dessus, le salarié bénéficie de la RAMG proportionnellement au temps de présence effective.

Le montant garanti annuel est proportionnel aux périodes effectivement travaillées auxquelles s'ajoutent dans la limite de 2 mois maximum (à l'exclusion du délai de carence de la sécurité sociale), les périodes d'absences intégralement indemnisées pour maladie, maternité ou accident. Le salaire pris en compte pendant cette période d'absence indemnisée est reconstitué sur la base du salaire mensuel brut rétabli, indemnités journalières de la sécurité sociale comprises.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord, laisse apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de ses droits, celui-ci reçoit, à l'échéance de la paie du salaire la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

A compter du 1^{er} janvier 2013, les montants de ce barème pour la catégorie ouvriers/employés, sont fixés selon les grilles figurant en annexe II au présent accord.

Le barème des rémunérations annuelles garanties applicable pour les catégories techniciens/agents de maîtrise et ingénieurs/cadres reste celui du 3 juillet 2012.

Article 2

Notification et validité de l'accord

Les dispositions légales relatives aux accords s'appliquent :

Le syndicat national social des entreprises de vente à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 3

Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 4

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition mentionné à l'article 2 avec effet au 1^{er} janvier 2013.

Article 5

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 11 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales au 1^{er} janvier 2013

Catégorie ouvriers/employés

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute minimale
I	145	1 431
II	150	1 432
	155	1 434
	160	1 437
III	165	1 442
	170	1 446
	180	1 451
IV	190	1 460
	200	1 479

Barème des rémunérations annuelles brutes minimales garanties au 1^{er} janvier 2013

Catégorie ouvriers/employés

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE minimale garantie
I	145	18 126
II	150	18 168
	155	18 222
	160	18 361
III	165	18 471
	170	18 638
	180	18 863
IV	190	19 128
	200	19 562

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130100-000313

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
