

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2013/20 DU 8/06/2013**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 20.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/20

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Architecture (entreprises) : avenant n° 2 du 21 mars 2013 portant révision de la convention .....</b>	4
<b>Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 3 du 22 janvier 2013 à l'accord du 19 novembre 2010 relatif à la formation professionnelle.....</b>	6
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : avenant du 4 avril 2013 relatif au champ d'application de la convention.....</b>	9
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 105 du 12 avril 2013 portant modification de l'article 39 « Formation professionnelle ».....</b>	14
<b>Carrières et matériaux (industries [Lorraine, ouvriers, ETAM]) : accord du 27 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2013 .....</b>	20
<b>Carrières et matériaux (industries [PACA et Corse, ouvriers, ETAM]) : accord du 4 avril 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013 .....</b>	23
<b>Cordonnerie : accord du 11 février 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013...</b>	26
<b>Déchet (activités) : adhésion par lettre du 22 avril 2013 de l'UTFTUAD CFDT à la convention .....</b>	28
<b>Dentaires (cabinets) : avenant du 14 mars 2013 relatif à la formation professionnelle.....</b>	29
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant du 5 février 2013 à l'accord du 24 octobre 2007 relatif à l'épargne salariale.....</b>	32
<b>Jardineries et graineteries : avenant du 29 mars 2013 portant modification de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 30 mars 2011 relatif à la professionnalisation.....</b>	59
<b>Jardineries et graineteries : avenant du 29 mars 2013 à l'accord du 18 novembre 2011 relatif aux missions de l'OPCA.....</b>	61
<b>Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : avenant n° 52 du 18 avril 2013 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2013.....</b>	63
<b>Médicaux (cabinets) : avenant n° 60 du 3 octobre 2012 relatif à la grille de classification des salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2012 .....</b>	72
<b>Médicaux (cabinets) : avenant n° 61 du 1<sup>er</sup> janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2013.....</b>	73
<b>Médicaux (cabinets) : avenant n° 62 du 1<sup>er</sup> janvier 2013 relatif à l'indemnité de départ à la retraite.....</b>	76

<b>Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 9 avril 2013 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2013 .....</b>	<b>77</b>
<b>Métreurs-vérificateurs (cabinets) : avenant n° 9 du 6 mars 2013 à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 relatif à la prévoyance.....</b>	<b>84</b>
<b>Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : accord du 25 février 2013 relatif aux salaires minimaux conventionnels pour l'année 2013 .....</b>	<b>98</b>
<b>Pâtisserie : avenant n° 76 <i>bis</i> du 17 janvier 2013 relatif aux frais de soins de santé.....</b>	<b>101</b>
<b>Pâtisserie : avenant n° 77 du 21 février 2013 relatif au régime de prévoyance.....</b>	<b>105</b>
<b>Spectacle vivant : accord du 18 mars 2013 relatif aux plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé.....</b>	<b>108</b>
<b>Tracteurs et matériels agricoles (commerce et réparation) : accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps.....</b>	<b>110</b>
<b>Transports routiers : dénonciation par lettre du 26 avril 2013 par l'UFT de l'accord du 7 novembre 2011 relatif à la reprise du personnel.....</b>	<b>117</b>
<b>Verre (fabrication à la main [semi-automatique et mixte]) : accord du 30 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013.....</b>	<b>118</b>
<b>Viandes (industrie et commerces de gros) : avenant n° 82 du 14 mars 2013 relatif à la revalorisation des salaires minimaux.....</b>	<b>122</b>

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

---

AVENANT N° 2 DU 21 MARS 2013

PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350686M

IDCC : 2332

Entre :

Le SDA ;

L'UNSA,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO ;

La FNCB SYNATPAU CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La FNSCBA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux, au regard des délibérations de l'assemblée générale de l'association paritaire de gestion de la branche architecture, ayant constaté l'évolution des besoins définis à l'article XV.6.1 de la convention collective nationale, décident des évolutions suivantes.

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

Un avenant n° 2 à la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 a été négocié dans le cadre de la commission paritaire nationale de la négociation collective.

**Article 2**

Les dispositions suivantes, articles XV.6.2.1, XV.6.2.2, annulent et remplacent les mêmes articles de la convention collective tels que définis par ses signataires le 27 février 2003, et tels que numérotés par son avenant n° 1 du 28 juin 2012.

« Article XV.6.2.1

*Financement du paritarisme. – Sources du financement*

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié des entreprises d'architecture. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,13 %. Ce fonds est destiné à financer les points indiqués aux articles XV.6.3.1 à 3 ci-après.

L'association paritaire de gestion détermine chaque année, lors de l'adoption de son budget en assemblée générale, un taux d'appel effectif.

Article XV.6.2.2

*Financement du paritarisme. – Collecte*

Les partenaires sociaux mandatent un organisme collecteur pour recouvrer, avec mise en place d'une comptabilité séparée, auprès des entreprises d'architecture, cette cotisation selon la modalité suivante : l'organisme collecteur retenu, ainsi que les modalités de la collecte sont définis par convention écrite entre ledit organisme collecteur et l'APGBA.

L'identité de l'organisme collecteur est précisée à l'article 6 de l'annexe I de la présente convention. »

**Article 3**

Il est créé un article 6 à l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, rédigé comme suit :

« Article 6

*Financement du paritarisme. – Collecte*

En application de l'article XV.6.2.2 de la convention collective nationale, la collecte de la cotisation définie à l'article 15.6.2.1 est confiée par convention à l'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCAPL), domicilié 4-8, rue du Colonel-Driand, 75001 Paris. »

**Article 4**

Les dispositions du présent avenant n° 2 entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension par le ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

**Article 5**

Les parties contractantes de la présente convention mandatent le secrétariat du paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à l'extension dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature.

Fait à Paris, le 21 mars 2013.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3379

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION**

AVENANT N° 3 DU 22 JANVIER 2013  
À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350677M  
IDCC : 3016

**CHAMP D'APPLICATION**

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. »

L'accord sur la formation professionnelle conclu par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés ne s'applique pas aux entreprises dont les contributions formation sont recouvrées par la MSA et gérées par le FAFSEA.

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux accordent une attention toute particulière à la formation professionnelle. Elle est un des fondamentaux essentiels pour toute progression professionnelle des personnes quelles qu'elles soient.

Elle constitue aussi une mission intrinsèque des ateliers et chantiers d'insertion parce qu'elle contribue à l'accompagnement social et professionnel des salariés en parcours professionnel.

La pédagogie développée a pour objectif, à partir d'une mise en situation collective de production, le développement des situations d'apprentissage par l'expérience et l'acquisition des savoirs et compétences de base visant l'insertion professionnelle. Ces activités demandent un encadrement professionnel et qualifié.

L'ensemble des contributions liées à la participation légale des employeurs de la branche à la formation professionnelle ne peut et ne doit, à lui seul, couvrir les besoins des salariés en parcours d'insertion. C'est pourquoi, les signataires de l'accord s'engagent à tout mettre en œuvre pour qu'à un niveau national mais aussi dans les régions des actions concertées soient engagées avec l'Etat, les collectivités territoriales compétentes, le service public de l'emploi et tout acteur de la formation

professionnelle pour développer les formations à destination des salariés des ateliers et chantiers d'insertion.

Les salariés en parcours professionnel qui bénéficient de formation travailleront, pour la majorité, dans d'autres branches professionnelles. Toutes les synergies avec les organisations représentant ces secteurs seront recherchées afin de favoriser une insertion durable.

## CONTRIBUTIONS

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

#### *Répartition des fonds*

La participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est fixée, conventionnellement, à 1,60 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés, quelque soit la taille de l'entreprise. Ce taux inclut les obligations légales au titre du CIF CDI et de la professionnalisation, ainsi que l'obligation conventionnelle au titre du plan.

Cette participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue s'appliquera de la façon suivante :

Entreprises de 20 salariés et plus :

– 1,6 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Entreprises de 10 à moins de 20 salariés :

– 1,05 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ;

– 1,25 % au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et au 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;

– 1,60 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Entreprises de moins de 10 salariés :

– 0,55 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ;

– 1,25 % au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et au 1<sup>er</sup> janvier 2013 ;

– 1,60 % au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Ces pourcentages incluent les obligations légales au titre du CIF CDI, de la professionnalisation et du plan de formation.

Le versement au titre de l'année en cours doit intervenir au plus tard le 28 février de l'année suivante.

Pour le calcul de l'effectif sont notamment exclus du calcul les salariés :

– apprentis, titulaires d'un CIE, CAE, abrogé, contrat de professionnalisation (art. L. 1111-3 du code du travail) ;

– salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, un groupement d'employeurs ou une association intermédiaire (art. R. 1111-1 du code du travail).

Pour le calcul de la masse salariale brute (MSB) sont notamment à appliquer les règles servant de base au calcul des cotisations telles que définies à l'article L. 2142-1 du code de la sécurité sociale modifié par la loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012, article 11(VD) qui stipule :

« Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire. La compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail est également considérée comme une rémunération, qu'elle prenne la forme, notamment, d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire. »

## Article 2

### *Adhésion à un OPCA et à un OPACIF*

Les entreprises adhèrent à Uniformalion en tant qu'OPCA et lui versent leurs contributions légales et conventionnelles dues au titre de la professionnalisation et du plan.

Les entreprises adhèrent à Uniformalion en tant qu'OPACIF et lui versent, pour celles qui y sont assujetties, 0,20 % de leur masse salariale brute.

Conformément à la loi du 12 juillet 1990, toutes les entreprises sont assujetties, en plus des taux fixés ci-dessus, au versement d'une contribution de 1 % sur la masse salariale des contrats à durée déterminée au titre du CIF CDD.

Cette contribution de 1 % de la MSB des seuls salariés en CDD présents dans l'entreprise durant l'année considérée ne concerne pas les salaires payés aux titulaires de :

- contrats d'apprentissage ;
  - contrats de professionnalisation ;
  - CAE ;
  - contrats conclus avec des jeunes en cours de scolarité ou d'études supérieures ;
  - CDD qui se poursuivent par un CDI,
- (art. D. 6322-21 du code du travail).

## Article 3

### *Durée. – Date d'application et extension de l'avenant*

#### 1. Durée

Le présent avenant fait suite à l'arrêté d'extension du 31 octobre 2012 et annule et remplace l'accord signé le 19 novembre 2010. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

#### 2. Date d'entrée en application de l'avenant

Le présent avenant entre en application à la date du 1<sup>er</sup> février 2013.

#### 3. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 22 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SYNESI.

#### **Syndicats de salariés :**

PSTE CFDT ;

CFTC.

Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE**  
**ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

---

AVENANT DU 4 AVRIL 2013  
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION  
NOR : ASET1350679M  
IDCC : 567

---

Entre :

La FNBIOC ;

La FNAMAC,

D'une part, et

La FCMTM CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FM CFTC ;

La FM CGT-FO ;

La FTM CGT,

D'autre part,

il a été décidé de conclure le présent avenant portant sur l'actualisation du champ d'application de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie du 5 juin 1970.

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

L'article 1<sup>er</sup> de la convention collective ainsi que celui résultant de l'accord du 12 juin 1996 sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 1<sup>er</sup>

*Champ d'application*

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application suivant, indépendamment de leur profession ou de la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise. Elles s'appliquent également aux travailleurs à domicile à l'exception de celles relatives au mode de rémunération et au décompte du travail effectué fixées par le code du travail.

Les conditions particulières de travail des différentes catégories de salariés sont réglées par les dispositions spécifiques les concernant.

Les voyageurs représentants et placiers ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente convention autre que les articles 3 à 6 des dispositions générales.

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités française. Il se réfère à des sous classes de cette nomenclature identifiées par 4 chiffres et une lettre.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code de l'activité principale exercée NAF attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 3243-1 du code du travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement, bien qu'il lui ait été attribué un code NAF visé par les présentes dispositions.

#### 22.29B. Fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques

Cette catégorie comprend la fabrication de produits de consommation courante en matières plastiques exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie qu'il s'agisse notamment, sans que cette liste soit limitative, de parties d'appareils d'éclairage, de bandes auto-adhésives, d'articles pour le service de table ou de la cuisine, d'hygiène ou de toilettes, de fournitures de bureau et scolaires, de garnitures pour meubles, statuettes...

#### 25.50A. Forge, estampage, matriçage, métallurgie des poudres

Cette catégorie comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, la production pour des tiers de pièces forgées ou estampées en acier, la production pour des tiers de pièces matricées en métaux non ferreux et la production pour des tiers de pièces obtenues par frittage.

#### 25.50B. Découpage, emboutissage

Cette catégorie comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, la production pour des tiers de pièces métalliques découpées ou embouties.

#### 25.61Z. Traitement et revêtement des métaux

Cette catégorie comprend le traitement et revêtement des métaux exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

Cela comprend les opérations de traitement ou de revêtement des métaux exécutées pour des tiers :

- traitements thermiques (trempe superficielle, etc...) et thermochimiques (cémentation, nituration, etc.) des métaux ;
- revêtements métalliques des métaux par électrolyse ou immersion ;
- anodisation des métaux légers ;
- polissage et autres traitements mécaniques des métaux ;
- revêtements protecteurs et décoratifs des métaux (émaillage, vernissage, phosphatation, peinture, marquage sérigraphique, etc.) ;
- plastification des métaux ;
- gravure sur métaux.

Cela comprend aussi le doublage ou le placage de métaux précieux, les "services minute" de gravure.

### 25.71Z et 33.11Z. Fabrication de coutellerie. – Réparation d'ouvrages en métaux

Cela comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie :

- la fabrication de coutellerie de table, de coutellerie professionnelle et de lames pour couteaux, en métal précieux ou revêtu de métal précieux ;
- la fabrication de couverts de table, y compris dorés ou argentés ;
- la réparation et l'entretien d'articles de coutellerie.

### 25.93Z. Fabrication d'articles en fils métalliques

Cela comprend la fabrication d'articles en fils métalliques, de chaînes et de ressorts exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie :

- la fabrication de clous, pointes et articles divers de clouterie ;
- la fabrication de chaînes à maillons soudés, de chaînes forgées ;
- la fabrication de chaînettes de toute nature ;
- la fabrication de ressorts à l'exception des ressorts d'horlogerie : ressorts à lame, ressorts hélicoïdaux, barres de torsion ;
- la fabrication de lames de ressort ;
- la fabrication de chaînes mécaniques ;
- la fabrication de ressorts d'horlogerie.

### 25.99A. Fabrication d'articles métalliques ménagers

Cela comprend la fabrication d'articles d'orfèvrerie en métaux communs.

### 25.99B. Fabrication d'articles métalliques divers

Cela comprend :

- la fabrication des petites fournitures métalliques diverses : bouclerie, rivets creux ;
- la fabrication d'autres fournitures métalliques pour la maroquinerie, etc. ;
- la fabrication d'articles divers en métaux communs : badges et insignes.

### 32.11Z. Frappe de monnaie

Cela comprend la fabrication de monnaies, y compris celles ayant cours légal, en métaux précieux ou non, de médailles, insignes et instruments de marque et de garantie.

### 32.12Z. Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie

Cela comprend la fabrication d'articles de joaillerie et bijouterie et d'orfèvrerie :

- la fabrication de perles travaillées ;
- la production de pierres gemmes (précieuses ou fines), travaillées, y compris le travail de pierres de qualité industrielle et de pierres synthétiques ou reconstituées ;
- le travail du diamant ;
- la fabrication d'articles de bijouterie en métaux précieux, en plaqués ou en doublés de métaux précieux ou de pierres gemmes (précieuses ou fines) sur des métaux communs, ou en assemblages de métaux précieux et de pierres gemmes (précieuses ou fines) ou d'autres matériaux ;
- la fabrication d'articles d'orfèvrerie en métaux précieux ou en plaqués ou doublés de métaux précieux sur des métaux communs : vaisselle plate et creuse, couverts, articles de toilette, garnitures de bureau, articles à usage religieux, etc. ;
- la fabrication d'articles techniques et de laboratoire en métal précieux (sauf instruments ou parties d'instruments) : creusets, spatules, anodes de placage, etc. ;
- la fabrication de bracelets de montres et d'étuis et boîtes en coffrets en métaux précieux ;
- la fabrication d'articles en estampage, émaux, laque, gravure, ciselure d'art et lapidairerie.

### 32.13Z. Bijouterie fantaisie

Cela comprend la fabrication totale ou partielle de tout article de bijouterie fantaisie à vocation d'accessoire de mode ou de parure. Réalisés à partir de matériaux divers (métal plaqué ou non, doublé de métaux précieux sur métaux communs ou non, bois, cuirs et peaux, verre, cristal, résines et matières plastiques ...), ils se distinguent de la joaillerie par l'utilisation de matériaux moins précieux, bien qu'ils puissent y être intégrés.

### 32.99Z. Autres activités manufacturières NCA

Cela comprend :

- la fabrication de stylos et de crayons de tous types, mécaniques ou non ;
- la fabrication de boutons, de bouton-pression et de fermetures à glissière ;
- la fabrication de briquets.

### 15.12Z. Fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie

Cela comprend la fabrication d'articles de voyage, de maroquinerie et de sellerie exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie.

### 16.29Z. Fabrication d'objets divers en bois ; fabrication d'objets en liège, vannerie et sparterie

Cela comprend, exclusivement pour la fabrication de bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : la fabrication d'objets divers en bois : coffrets, écrins et coffrets pour bijouterie ou orfèvrerie et ouvrages similaires.

### 46.48Z. Autres commerces de gros de biens de consommation

Il s'agit du commerce de gros (commerce interentreprises) d'articles de bijouterie.

### 47.77Z. Commerce de détail d'horlogerie et de bijouterie

Cela comprend le commerce de détail d'articles de bijouterie en magasin spécialisé.

“Conformément à la clause prévue par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, et après la date d'extension de cette convention, la convention collective nationale de la BJO du 5 juin 1970 modifiée demeure applicable aux entreprises du commerce de détail qui l'appliquent à la date d'extension susvisée, sont adhérentes aux syndicats affiliés à la fédération BJOC et non adhérentes à l'une des organisations syndicales signataires de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.”

### 64.20Z. Activités des sociétés de holding

Dans cette sous classe sont visées les entreprises détenant des participations dans des sociétés incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille. Ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste “Immobilisations” du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

### 70.10Z. Activités des sièges sociaux

Dans cette sous classe sont visés les sièges sociaux des entreprises dont la majorité des salariés sont occupés dans des établissements dont l'activité principale relève du champ d'application défini par le présent accord.

### 95.25Z. Réparation de montres, horloges et bijoux

Cela comprend la réparation d'articles de bijouterie. »

## **Article 2**

Cet avenant entre en vigueur à compter de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 4 avril 2013.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT N° 105 DU 12 AVRIL 2013  
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 39  
« FORMATION PROFESSIONNELLE »

NOR : ASET1350698M

IDCC : 843

Entre :

La CNBPF,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part :

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 105 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

**PRÉAMBULE**

Lors de la réunion nationale paritaire du 8 mars 2013 de notre branche, les partenaires sociaux ont convenu de dissoudre l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie, tel que défini au point n° 8 de l'article 39 de la convention collective nationale relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et d'adhérer à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

En conséquence, ils ont décidé de modifier partiellement les dispositions de l'article 39 de la convention collective nationale.

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

Les dispositions des points n<sup>os</sup> 6 à 11 de l'article 39 de la convention collective nationale dénommées « Formation professionnelle tout au long de la vie » sont supprimées et remplacées par :

### « 6. Professionnalisation

La professionnalisation repose sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle. Elle a pour objectif de favoriser :

- l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et de certains demandeurs d'emploi ;
- le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée.

#### 6.1. Période de professionnalisation

Les entreprises peuvent mettre en œuvre des périodes de professionnalisation reposant sur le principe de l'alternance entre des périodes de formation et d'activité professionnelle.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans le cadre du plan de formation.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du DIF sont réalisées à hauteur de 85 % pendant le temps de travail.

Les heures de formation accomplies dans le cadre du plan de formation sont réalisées pendant le temps de travail.

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle établie par la CPNE ;
- de participer à des actions de formation dont les objectifs de professionnalisation sont définis par la CPNE de branche au vu notamment des axes prioritaires de la formation définis au point n° 2 du présent accord. Ces objectifs de professionnalisation sont mis à jour annuellement par la CPNE de la branche, notamment à partir des données issues de l'observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

Ces périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations conformément aux priorités de la branche définies au point n° 2 du présent accord ;
- aux salariés qui, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle après :
  - un congé maternité ;
  - un congé parental ;
  - un accident du travail ou une maladie professionnelle de longue durée ;
- aux travailleurs handicapés.

La durée des périodes de professionnalisation est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les périodes de professionnalisation pourront être financées par l'OPCA dans la limite d'un montant horaire de 9,15 €. L'OPCA pourra également rembourser les frais d'examen.

Ce montant pourra être modifié en fonction des données de l'OPCA. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises seraient insuffisants en cours d'année, ces montants

ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

## 6.2. Contrat de professionnalisation

Les parties signataires réaffirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant de l'insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi concernés de retrouver une activité professionnelle.

A ce titre, elles incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation qui s'adresse :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ou souhaitant compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Pour l'ensemble des publics visés ci-dessus, le contrat de professionnalisation a pour objectif d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification professionnelle établie par la CPNE.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée est un contrat de travail conclu pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée minimale pourra être portée jusqu'à 24 mois pour les formations définies au point n° 2 du présent accord, ou pour les formations définies chaque année par la CPNE de la branche.

Les contrats conclus pour une durée inférieure ou égale à 12 mois pourront être prolongés par accord écrit des parties sans que la durée totale de ces contrats n'excède 24 mois.

Les contrats de professionnalisation peuvent être financés par l'OPCA sur la base d'un forfait horaire de 9,15 €. L'OPCA pourra également rembourser les frais d'examen.

Ce forfait pourra être modifié par avenant au présent accord en fonction des données de l'OPCA. Dans le cas où les fonds disponibles issus de la collecte des entreprises seraient insuffisants en cours d'année, ces montants ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus exceptionnellement par le conseil d'administration de l'OPCA.

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, à :

- pour l'employeur, fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle ;
- pour le titulaire du contrat, travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Une évaluation du salarié permettant de définir les actions d'accompagnement et de formations adaptées au profil du bénéficiaire du contrat pourra être réalisée dans les 2 mois suivant la conclusion d'un contrat de professionnalisation et faire l'objet d'un avenant.

Les objectifs, le programme et les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur éventuel.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans pouvoir être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation. Cette durée de 25 % pourra être augmentée pour les formations le nécessitant. Ces formations seront définies chaque année par la CPNE de la branche.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service formation.

La rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est déterminée de la manière suivante.

Pour les salariés non titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV :

- 55 % du Smic pour les jeunes de moins de 21 ans ;
- 70 % du Smic pour ceux qui sont âgés de 21 ans à 25 ans ;
- 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale pour ceux qui sont âgés d'au moins 26 ans.

Pour les salariés titulaires d'un CAP, d'un brevet professionnel, d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre homologué de niveau IV : 100 % du Smic ou 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation s'exerce dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles.

## 7. Développement de la fonction tutorale

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur a notamment pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider le salarié de l'entreprise bénéficiant d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation, ou d'autres dispositifs de formation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification reconnu par un diplôme ou acquis par l'expérience, qui devra être au moins égal à celui du jeune, de ses aptitudes pédagogiques et de l'objectif à atteindre. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans et ne peut suivre les activités de plus de 3 salariés à la fois, tous contrats de professionnalisation et apprentissage confondus.

Lorsque le tuteur est l'employeur, il ne peut suivre l'activité de plus de 2 salariés.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission en fonction du nombre de salariés qu'il suit.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés.

Les partenaires sociaux souhaitent que le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale soit une priorité de l'OPCA. A ce titre, les partenaires sociaux souhaitent que l'OPCA assure une prise en charge des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Une commission paritaire se tiendra au cours de l'année 2005 afin de déterminer les fonctions et le statut de ce tuteur.

## 8. Observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation du secteur de la boulangerie-pâtisserie

Les partenaires sociaux ont convenu de dissoudre l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie, créé par avenant n° 76 du 14 février 2005, et d'adhérer à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

## 9. Concertation au niveau de la branche

Le présent accord réaffirme les bases d'une concertation sociale en matière de gestion prévisionnelle et des compétences, ainsi qu'en matière de formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires s'engagent à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions de façon à en éviter les conséquences préjudiciables et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés.

Dans ce cadre, et notamment au moyen des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, elles se réunissent au moins tous les 3 ans, pour négocier sur les objectifs, les axes prioritaires et les moyens de la formation dans le secteur de la boulangerie-pâtisserie.

## 10. Accueil et insertion des jeunes dans les entreprises de boulangerie-pâtisserie

Les parties signataires considèrent que la formation des jeunes et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises sont déterminantes pour leur intégration professionnelle, et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en la matière.

Aussi, afin de contribuer à l'emploi des jeunes et de leur permettre de se familiariser avec le monde du travail, elles décident de porter une attention toute particulière à leurs conditions d'accueil et d'insertion dans l'entreprise en ce qui concerne leur formation professionnelle.

## 11. Dispositions financières

1. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie artisanale employant au moins 10 salariés versent :

- 0,2 % au FONGECIF ;
- 0,5 % des rémunérations de l'année de référence à l'OPCA pour les contrats et périodes de professionnalisation et le DIF ;
- la part, non directement utilisée, de la contribution de 0,9 % des salaires de l'année de référence due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue à l'OPCA. Cette part ne peut être inférieure à 70 % du 0,9 %.

Les fonds collectés par l'OPCA assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF ;
- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- la participation du secteur de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie aux dépenses de l'observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation.

2. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie artisanale employant moins de 10 salariés versent à l'OPCA :

- 0,15 % des rémunérations de l'année de référence pour les contrats et périodes de professionnalisation et le DIF ;
- la contribution due par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue (soit 0,25 % en 2004 et 0,40 % à partir de 2005). Le montant minimal de la cotisation pour l'entreprise ne peut être inférieur à 30 € HT, soit 35,88 € TTC pour 2004. Ce montant à partir de 2005 ne peut être inférieur à 50 € HT, soit 59,80 € TTC.

Les fonds collectés par l'OPCA assurent le financement des priorités définies par le présent accord, soit :

- les frais liés aux actions de formation des contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF ;
- les actions de préparation de formation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- la participation du secteur de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie aux dépenses de l'observatoire prospectif des métiers, et des qualifications dans les métiers de l'alimentation. »

## **Article 2**

### *Date d'effet*

Le présent avenant aura pour date d'effet le jour de l'entrée en vigueur de l'avenant à l'accord paritaire du 26 mai 2004 relatif à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les métiers de l'alimentation, intégrant dans les champs d'intervention de cet observatoire le secteur de la boulangerie et de la boulangerie-pâtisserie.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant, 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 à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 12 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
(LORRAINE)

NOR : ASET1350688M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Lorraine,

D'une part, et

La CFDT,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges.

### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
I	1	1 435
	2	1 449
II	1	1 456
	2	1 478
	3	1 523
III	1	1 530
	2	1 552
	3	1 600
IV	1	1 608
	2	1 634
	3	1 692
V	1	1 697
	2	1 750
	3	1 872
VI	1	1 903
	2	1 977
	3	2 136
VII	1	2 178
	2	2 310
	3	2 517

L'augmentation appliquée est de 1,5 % sur l'ensemble de la grille, hormis le niveau I, échelon 1, pour lequel l'évolution est de 2 %.

### Article 4

#### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;



- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, 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 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Article 8**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Vandœuvre, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

**Conventions collectives nationales**

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 4 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013  
(PACA ET CORSE)

NOR : ASET1350691M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM PACAC,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application professionnel*

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955 à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

**Article 2**

*Champ d'application territorial*

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL (+ 1,9 % par rapport à 2012)
I	1	1 436
	2	1 457
II	1	1 463
	2	1 486
	3	1 530
III	1	1 537
	2	1 561
	3	1 608
IV	1	1 616
	2	1 642
	3	1 701
V	1	1 706
	2	1 759
	3	1 882
VI	1	1 914
	2	1 989
	3	2 147
VII	1	2 190
	2	2 324
	3	2 530

### Article 4

#### *Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels*

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, 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 5**

### *Date d'entrée en vigueur*

Cet accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Article 6**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

## **Article 7**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Article 8**

### *Délai d'opposition*

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Aix-en-Provence, le 4 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3015

**Convention collective nationale**

IDCC : 1561. – **CORDONNERIE MULTISERVICE**

ACCORD DU 11 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350684M

IDCC : 1561

Entre :

La FFCM ;

Le SRIC,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires minimaux bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,666 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL
Ouvriers. – Employés				
I	1	140	9,46	1 434,06
	2	145	9,51	1 441,80
II	1	150	9,56	1 449,53
	2	155	9,61	1 457,27
III	1	165	10,20	1 546,99

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL
Employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise				
IV	1	180	11,09	1 681,58
	2	200	12,31	1 867,22
V	1	220	13,56	2 055,95
VI	1	240	14,78	2 241,59
Cadres				
VII	1	270	16,63	2 521,60
VIII	1	300	18,48	2 803,15
	2	320	19,71	2 988,79

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité.

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

#### **Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 3**

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

#### **Article 4**

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 11 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3156

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 22 AVRIL 2013  
DE L'UTFTUAD CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1350690M  
IDCC : 2149

Paris, le 22 avril 2013.

*L'union fédérale des transports urbains et des activités du déchet (UTFTUAD CFDT), 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 750902 Paris Cedex 15.*

Monsieur le directeur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau de l'union fédérale des transports urbains et des activités du déchet (UTFTUAD CFDT), prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale des activités du déchet (Brochure n° 3156, IDCC 2149).

Nous vous précisons que les dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail relatives aux règles de notification ont été respectées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, nos salutations distinguées.

*Le secrétaire adjoint.*

Brochure n° 3255

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES**

AVENANT DU 14 MARS 2013  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350678M  
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UJCD-UD,

D'une part, et

La CFDT ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Nouvelle rédaction de l'article 7.6.2 « Formation d'aide dentaire » :

« 7.6.2 Formation d'aide dentaire

La formation se déroule en alternance sous contrat ou période de professionnalisation.

Elle est accessible aux personnes âgées d'au moins 18 ans, justifiant d'un diplôme ou d'une qualification de niveau V minimum ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle fixe à 314 le nombre d'heures nécessaires aux salariés en contrat ou période de professionnalisation pour obtenir la certification d'aide dentaire.

Ces 314 heures sont définies par le référentiel de formation et d'emploi de février 2013.

Ces 314 heures sont réparties en :

- 164 heures de formation externe dans un centre de formation agréé par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, incluant 10 heures réservées aux évaluations des 10 modules de formation ;
- et 150 heures de formation interne.



## Formation externe

Les 164 heures de formation sont réparties en 10 modules de formation capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les modules sont répartis comme suit :

ACTIVITÉ	MODULE	DURÉE
Introduction à la formation d'aide dentaire		7 heures
Gestion du risque infectieux	Désinfection, stérilisation	42 heures
	Gestion des stocks	7 heures
Hygiène et prévention au travail	L'aide dentaire au sein de son environnement professionnel	7 heures
	Evaluation et prévention des risques au travail	14 heures
Gestion de l'agenda	Gestion de l'agenda de l'entreprise	14 heures
Accueil et communication	Communiquer avec les patients	21 heures
Création et suivi des dossiers	Constituer un dossier administratif patient	14 heures
	Editer et suivre les dossiers de remboursement	14 heures
Gestes et soins d'urgence : AFGSU 1		14 heures
Evaluation		10 heures
Durée totale		164 heures

## Formation interne

La formation interne est assurée au cabinet dentaire ; elle se déroule sous le contrôle de l'organisme de formation en collaboration avec le tuteur désigné dans la convention de formation établie entre le centre de formation et l'employeur. Cette formation comporte de deux volets :

- présentation de l'environnement du cabinet dentaire correspondant au module d'introduction à la formation ;
- explications et démonstrations pratiques correspondant aux modules de formation, au fur et à mesure de la progression pédagogique définie par l'organisme de formation.

Compte tenu du public concerné par les contrats et périodes de professionnalisation :

- personnes dont la qualification initiale est de niveau V ou titulaires d'une équivalence délivrée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) ;
- personnes ayant la nécessité d'acquérir, tant en niveau interne qu'en formation externe, des compétences diverses : compétences relationnelles pour l'abord du patient, compétences administratives dans la gestion des dossiers et les relations avec les organismes tiers, compétences techniques pour un métier s'exerçant auprès de professionnels médicaux dans le cadre de la santé publique.

La durée des contrats et périodes se déroule sur 12 mois.

Dans le cas de salarié ayant déjà validé un ou plusieurs modules, la durée de la période de professionnalisation peut être inférieure en fonction des modules restant à valider.

Dans le cas où le candidat a échoué, au plus à deux modules pendant son action de professionnalisation, il a la possibilité de revalider les modules concernés pendant ce temps de formation.

Dans le cas où tous les modules ne sont pas validés pendant la durée de l'action de professionnalisation, le salarié bénéficie au plus, d'une année supplémentaire pour terminer sa formation et la valider.

En professionnalisation, si au bout des 12 mois, plus le temps complémentaire, le salarié n'a pas validé la totalité des modules et donc pas acquis la qualification d'aide dentaire, les parties signataires conviennent que les modules validés sont conservés pendant 5 ans après le début de la professionnalisation.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même cursus de professionnalisation de 314 heures sur 12 mois permettant d'obtenir la certification d'aide dentaire. En outre, les parties signataires précisent que, pour bénéficier d'une durée suffisante de formation interne, ne sont admis en formation que les personnels dont le contrat de travail prévoit une durée de travail égale ou supérieure 17 heures hebdomadaires.

Le certificat d'aide dentaire peut permettre l'évolution vers l'emploi d'assistant(e) dentaire suivant les modalités définies par la CPNE-FP. »

Fait à Paris, le 14 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

---

AVENANT DU 5 FÉVRIER 2013  
À L'ACCORD DU 24 OCTOBRE 2007  
RELATIF À L'ÉPARGNE SALARIALE

NOR : ASET1350676M  
IDCC : 1487

---

Entre :

Le syndicat Saint-Eloi ;

La fédération nationale HBJO,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Il a été conclu le présent avenant au dispositif d'épargne salariale associant un accord de participation (ci-après dénommé l'accord de participation), un plan d'épargne interentreprises (PEI) et un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI) (ci-après individuellement dénommé le « plan » et collectivement dénommés les « plans »).

Cet avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord national d'épargne salariale des entreprises du commerce de l'horlogerie et de la bijouterie avec l'ensemble des modalités législatives et réglementaires intervenues depuis la signature initiale de l'accord.

Dans la ligne de la volonté exprimée par le législateur d'étendre l'épargne salariale et de permettre à chaque citoyen d'accéder à l'épargne retraite, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un accord de participation, un PEI et un PERCOI au niveau de la branche, conformément au titre IV du livre IV du code du travail.

Le présent avenant (ci-après « l'accord ») vise à favoriser le développement de la participation désormais obligatoirement adossée au minimum à un plan d'épargne à 5 ans d'une part, et à

permettre aux personnels des entreprises concernées de se constituer un complément de retraite d'autre part, tout en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux dont sont assorties ces formes d'épargne.

Il définit les règles communes et spécifiques applicables à l'accord de participation ainsi qu'au PEI et au PERCOI.

## PARTIE I

### RÈGLES COMMUNES À L'ACCORD DE PARTICIPATION, AU PEI ET AU PERCOI

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

##### *Champ d'application*

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie n° 3240.

L'accord s'applique dans l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, aux magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises ou établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;
- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF suivantes :

- 47.77Z : commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé ;
- 47.78C : autres commerces de détail spécialisés divers. Est visée dans la rubrique exclusivement l'activité de vente des articles de bijouterie fantaisie.

Le numéro de code NAF n'est donné qu'à titre indicatif.

Pour que tous les salariés et, le cas échéant, les dirigeants des entreprises telles que définies ci-dessus non membres de la fédération nationale HBJO ou du syndicat Saint-Eloi puissent adhérer à l'accord, l'extension sera demandée par la partie la plus diligente. Les entreprises non adhérentes aux syndicats employeurs signataires seront alors tenues par les engagements contractuels en fonction de l'arrêté d'extension.

Toutes les dispositions de l'accord peuvent recevoir application directe dans les entreprises (ci-après dénommée « entreprise »).

#### **Article 2**

##### *Entrée en vigueur et durée*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il pourra être dénoncé conformément aux règles définies à l'article L. 2222-6 du code du travail par tout ou partie des signataires, patronaux ou représentant les syndicats de salariés.

L'accord pourra être révisé dans les conditions définies à l'article L. 2222-5 du code du travail.

Chaque partie peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. Toute demande est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes issues de la réserve spéciale de participation et de celles apportées ou gérées au sein du PEI ou du PERCOI s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

### **Article 3**

#### *Formalités de dépôt*

L'accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions définies à l'article D. 2231-3 du code du travail, tant auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (ci-après dénommée « DIRECCTE ») qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

### **Article 4**

#### *Principe de cumul avec d'autres plans d'épargne salariale*

Le personnel d'une entreprise comprise dans le champ d'application de l'accord qui aurait déjà mis ou souhaiterait mettre en place un plan d'épargne d'entreprise (PEE) propre, aura la possibilité d'adhérer indifféremment au PEE et/ou au PEI.

Dans ces conditions, l'entreprise veillera au respect des dispositions en matière de plafond d'abondement dont les modalités sont définies à l'article L. 3332-11 du code du travail pour un PEI ou un PEE et qui s'apprécient globalement.

Il en est de même pour le PERCOI, s'il existe dans l'entreprise un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou si le salarié adhère aussi au PEI.

En tout état de cause, chacun doit pouvoir exercer son libre choix entre une ou plusieurs formules de placement offertes.

En outre, le plafond de versements individuels des salariés sur l'ensemble des plans ne peut dépasser le plafond légal en vigueur <sup>(1)</sup>.

### **Article 5**

#### *Entreprise sortant du champ d'application de l'accord*

Lorsque l'entreprise vient à sortir du champ d'application prévu à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord, son personnel épargnant ne peut plus y effectuer de nouveaux versements.

Cet événement est sans effet sur l'indisponibilité des avoirs des épargnants concernés et les sommes épargnées continuent d'être gérées dans les conditions applicables à l'accord de participation et/ou aux plans.

### **Article 6**

#### *Désignation de l'établissement teneur de registre*

Les parties choisissent d'un commun accord Natixis Interépargne en tant qu'établissement teneur de registre. Celui-ci se substitue aux entreprises comprises dans le champ de l'accord quant à la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées au PEI et/ou au PERCOI.

La désignation de cette société en tant qu'établissement teneur de registre prend fin à l'arrivée du terme ou par dénonciation de la convention de tenue de compte et de registre.

---

(1) Le quart de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel perçu au titre de l'année précédente ou le quart du plafond annuel de la sécurité sociale pour le salarié dont le contrat de travail a été suspendu ou pour le conjoint collaborateur ou associé n'ayant pas perçu de revenu au titre de l'année de versement (art. L. 3332-10 du code du travail).

## Article 7

### *Affectation et gestion des sommes*

Les sommes constituant la réserve spéciale de participation, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, ainsi que la totalité des sommes versées aux plans sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part du (des) fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) visés aux articles 23 et/ou 28 de l'accord.

Ces FCPE sont gérés par Natixis Asset Management, société anonyme au capital de 50 434 604,76 € dont le siège social est situé au 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13.

L'investissement dans chacun des FCPE donne lieu à la perception d'une commission de souscription à la charge de l'épargnant.

Caceis Bank France, société anonyme au capital de 310 000 000 €, dont le siège social est à Paris 13<sup>e</sup>, 1-3, place Valhubert, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Le dépositaire s'est engagé à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

Natixis Interépargne, société anonyme au capital de 8 890 784 € dont le siège social est à Paris 13<sup>e</sup>, 30, avenue Pierre-Mendès-France, est le teneur de compte conservateur des parts des épargnants.

Les frais afférents à la tenue des comptes sont pris en charge par l'entreprise.

Ces frais cessent d'être à la charge de l'entreprise après le départ de l'épargnant. Dès lors que l'entreprise en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

## Article 8

### *Modalités d'information*

#### 8.1. Information collective

Le personnel est informé de l'accord par voie d'affichage.

#### 8.2. Information individuelle

Il est remis à tout salarié de l'entreprise, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale, conformément et dans les conditions prévues par l'article L. 3341-6 du code du travail.

Lors de la première acquisition faite pour son compte, l'épargnant reçoit un relevé d'opération nominatif comportant les indications prévues par le règlement du FCPE auquel il a choisi d'adhérer. Par la suite, il reçoit un relevé dont la périodicité est déterminée dans les conditions générales. En outre, il reçoit chaque année un relevé de la situation de son compte <sup>(1)</sup>.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser, en temps utile, son employeur et le teneur de compte conservateur.

#### 8.3. Cas du départ d'un salarié

Tout épargnant quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise.

Suite à son départ, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie. Il doit alors en faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne

---

(1) Le relevé d'opération pourra faire office de relevé annuel.

en précisant notamment le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans.

Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du plan.

Lorsqu'un épargnant ne peut plus être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue au 10° *bis* de l'article L. 135-3 du code de la sécurité sociale (30 ans). Au terme de la prescription trentenaire, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées et en verse le montant au fonds de solidarité vieillesse.

## **Article 9**

### *Règlement des FCPE. – Conseils de surveillance*

Les droits et obligations des épargnants, de la société de gestion, du dépositaire et du teneur de compte conservateur des parts, dans le cadre du fonctionnement des FCPE, sont fixés par les règlements desdits FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance chargé notamment de l'examen de la gestion financière administrative et comptable du fonds. Le conseil de surveillance se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Le conseil de surveillance de chacun des FCPE cités aux articles 23 et/ou 28 est composé pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises :

- des membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le(s) comité(s) ou le(s) comité(s) central(aux) de la ou des entreprises ou, à défaut, de comité(s) ou comité(s) central(aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts ;
- un membre représentant l'entreprise désigné par la direction de l'entreprise ou du groupe d'entreprises.

## **Article 10**

### *Revenus*

Les revenus des portefeuilles constitués en application de l'accord seront obligatoirement réemployés dans le plan d'épargne salariale qui a généré ces revenus.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire.

## **Article 11**

### *Litiges*

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

## **PARTIE II**

### **ACCORD DE PARTICIPATION**

## **Article 12**

### *Préambule*

Conformément à l'article L. 3322-2 du code du travail, les entreprises employant habituellement au moins 50 salariés sont tenues de faire bénéficier leurs salariés du régime de la participation.

Lorsqu'elles emploient moins de 50 salariés, les entreprises ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en application un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Cependant, en application de l'article L. 3323-6 du code du travail, elles peuvent décider de se soumettre volontairement aux dispositions des articles L. 3322-2 et suivants du code précité.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise. Elle existe en conséquence dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive. Il est ajouté que les sommes, fonction des résultats économiques et donc aléatoires, qui pourront revenir aux salariés par application de l'accord ne constitueront pas un élément de salaire et ne pourront donc être considérées comme un avantage acquis.

Cet accord de participation a pour objet de fixer la nature et les modalités de gestion des droits que les membres du personnel de l'entreprise auront au titre de la réserve spéciale de participation qui sera constituée à leur profit en application des articles L. 3323-1 et suivants du code du travail.

### **Article 13**

#### *Adhésion à l'accord de participation*

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Dans la mesure où l'accord de participation ouvre un choix aux entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise doivent être précisées. L'adhésion déposée auprès de la DIRECCTE peut ne contenir que les clauses faisant l'objet de ce choix.

### **Article 14**

#### *Bénéficiaires*

Les membres du personnel bénéficiant de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice sont tous les salariés de l'entreprise.

Le chef d'entreprise, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce, les présidents, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire bénéficient également des dispositions de l'accord dans les entreprises comprenant moins de 50 salariés, mettant en place un accord de participation volontaire.

Les personnes ci-avant désignées doivent avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir bénéficier de la réserve spéciale de participation afférente à un exercice (ci-après dénommés le(s) « bénéficiaire(s) »).

Cette ancienneté est appréciée à la fin de l'exercice ou à la date du départ du salarié durant l'exercice. Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent sont pris en compte.

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois (au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation), la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

### **Article 15**

#### *Calcul de la réserve spéciale de participation*

La somme attribuée à l'ensemble des salariés bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation.



Le calcul de la réserve spéciale de participation s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail. Elle s'exprime par la formule :

$$RSP = 1/2 (B - 5/100 C) \times S/VA$$

dans laquelle :

- RSP représente la réserve spéciale de participation ;
- B représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France et dans les départements d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, diminué de l'impôt correspondant et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies*, 208 C et 217 *bis* du code général des impôts. Le montant du bénéfice net est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes ;
- C représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres, retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée, est attesté par l'inspecteur des impôts ou par le contrôleur légal des comptes. En cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital social est pris en compte *pro rata temporis* ;
- S représente les salaires versés au cours de l'exercice ;
- VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
  - les charges de personnel ;
  - les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
  - les charges financières ;
  - les dotations de l'exercice aux amortissements ;
  - les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
  - le résultat courant avant impôts.

## Article 16

### *Répartition entre les bénéficiaires*

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires, selon l'une des hypothèses ci-dessous (au choix de l'entreprise) :

- soit proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois maximum le plafond annuel de la sécurité sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Hypothèse où l'accord s'applique aux dirigeants, aux chefs d'entreprise, au conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé :

Pour les dirigeants ou chefs d'entreprise visés à l'article 14 ci-avant, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite du salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Le conjoint collaborateur ou associé n'étant pas rémunéré, il ne peut bénéficier de la réserve spéciale de participation répartie proportionnellement au salaire,

- soit entre les bénéficiaires proportionnellement à la durée de présence de chaque bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle,

- soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous-masse distincte.

En conséquence :

- une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congrés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).

En outre, conformément aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle,

et

- une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail.

Les salaires servant de base à la répartition sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, dans la limite d'une somme égale à 4 fois maximum le plafond annuel de la sécurité sociale. Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Hypothèse où l'accord s'applique aux dirigeants, aux chefs d'entreprise, au conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé :

Pour les dirigeants ou chefs d'entreprise visés à l'article 14 ci-avant, est pris en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite du salaire le plus élevé dans l'entreprise.

Le conjoint collaborateur ou associé n'étant pas rémunéré, il ne peut bénéficier de la réserve spéciale de participation répartie proportionnellement au salaire.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire pour un même exercice ne peut excéder un plafond réglementaire individuel lequel est fixé par l'article D. 3324-12 du code du travail <sup>(1)</sup>. Ce plafond ne peut faire l'objet d'aucun aménagement conventionnel, ni à la hausse, ni à la baisse.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution en raison des limites définies par le présent article seront immédiatement réparties au profit des bénéficiaires dont les droits acquis sont inférieurs à ce plafond réglementaire individuel.

## **Article 17**

### *Destination des droits à participation*

En application des articles D. 3324-21-2 et D. 3324-25, l'entreprise verse les sommes correspondant aux droits à participation avant le 1<sup>er</sup> jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ces droits sont attribués.

Passé ce délai, l'entreprise complète les versements par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie. Cet intérêt de retard court à partir du premier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la date de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée, et ce, jusqu'à la date de remise effective de ces sommes à l'organisme dépositaire.

#### 17.1. Disponibilité immédiate

Les bénéficiaires de l'accord peuvent, à l'occasion de chaque versement effectué au titre de la participation, demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes qui leur reviennent.

La demande du bénéficiaire est formulée dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, conformément aux modalités décrites à l'article 20 ci-après.

L'entreprise est par ailleurs autorisée à régler directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation lorsque celles-ci n'excèdent pas le montant maximum fixé par arrêté conjoint du ministre chargé des finances et du ministre du travail <sup>(2)</sup>.

#### 17.2. Affectation des sommes épargnées

##### 17.2.1. Modes de placement proposés

A défaut de demande de versement immédiat dans le délai de 15 jours précité, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont, après prélèvement de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), affectées au choix du bénéficiaire :

- au(x) fonds commun(s) de placement d'entreprise (ci-après dénommé[s] « FCPE ») prévu(s) au sein du PEI (ou du PEE).

Les sommes sont dès lors investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce plan ;

- au(x) fonds commun(s) de placement d'entreprise prévu(s) au sein du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ou du PERCO).

---

(1) Soit 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale à la date de signature de l'accord.

(2) 80 € à la date de signature du présent accord, arrêté du 10 novembre 2001.

Les sommes sont dès lors investies conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce plan.

#### 17.2.2. Modalités d'affectation de la réserve spéciale de participation

Dans l'hypothèse où l'entreprise souhaite ouvrir la possibilité d'affecter la participation dans un ou des plan(s) ayant des organismes gestionnaires différents de ceux cités à l'article 7 du présent avenant, cette dernière doit procéder à l'interrogation préalable de ses salariés quant à leur choix de placement et transmettre aux organismes gestionnaires des plans concernés les instructions d'affectation par porteur et par fonds.

#### 17.2.3. Exercice de l'option

Lors de la répartition de chaque nouvelle réserve spéciale de participation et, à défaut de demande de versement de tout ou partie des sommes correspondantes leur revenant, les bénéficiaires pourront opter pour le ou les modes de placement exposé ci-avant. Pour ce faire, l'entreprise communiquera à chaque bénéficiaire concerné un document spécifique lui permettant d'exercer son choix.

##### Hypothèse où l'entreprise ne dispose pas de PERCO

A défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais prévus :

- la totalité de la quote-part de participation est investie dans le FCPE « Impact ISR monétaire » prévu par le règlement du plan d'épargne interentreprises.

##### Hypothèse où la RSP est versée sur le PERCOI

A défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais prévus, la moitié de la quote-part de participation est investie dans le PERCOI, selon les modalités fixées par son règlement. A défaut de précision dans ledit règlement :

- si le bénéficiaire n'a pas opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCOI ou s'il n'a jamais effectué de versement dans le PERCOI, les sommes concernées sont investies dans le FCPE le plus sécuritaire de la gestion libre du PERCOI ;
- si le bénéficiaire a opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCOI, qu'il y détienne encore des avoirs ou pas et sous réserve qu'il n'ait pas opté ensuite pour la gestion libre, les sommes concernées seront investies dans ledit mécanisme en tenant compte de sa date de départ à la retraite.

L'autre moitié de la quote-part de participation est investie dans le FCPE « Impact ISR monétaire » prévu à cet effet par le règlement du plan d'épargne interentreprises.

##### Hypothèse où la RSP est versée sur un PERCO autre que celui prévu dans le présent accord

A défaut de réponse du bénéficiaire dans les délais prévus, la moitié de la quote-part de participation sera investie dans le PERCO, selon les modalités fixées par son règlement. A défaut de précision dans ledit règlement :

- si le bénéficiaire n'a pas opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCO ou s'il n'a jamais effectué de versement dans le PERCO, les sommes concernées sont investies dans le FCPE le plus sécuritaire de la gestion libre du PERCO ;
- si le bénéficiaire a opté pour un mécanisme de gestion pilotée du PERCO, qu'il y détienne encore des avoirs ou pas et sous réserve qu'il n'ait pas opté ensuite pour la gestion libre, les sommes concernées seront investies dans ledit mécanisme en tenant compte de sa date de départ à la retraite.

L'autre moitié de la quote-part de participation est investie dans le FCPE « Impact ISR monétaire » prévu à cet effet par le règlement du plan d'épargne interentreprises.

## Article 18

### *Indisponibilité. – Disponibilité*

#### 18.1. Durée de l'indisponibilité

Si le bénéficiaire ne demande pas le versement immédiat de tout ou partie des sommes lui revenant dans le délai visé à l'article 17.1 ci-avant, les droits constitués au profit du bénéficiaire en vertu de l'accord ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du premier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont attribués.

Hypothèse où la RSP est également versée dans un PERCO ou un PERCOI

Toutefois, les droits affectés au plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ou au plan d'épargne pour la retraite collectif) de l'entreprise en vertu de l'accord ne sont disponibles qu'à compter de la date de départ en retraite du bénéficiaire.

#### 18.2. Cas de déblocage anticipé

Lorsque les droits sont affectés au plan d'épargne interentreprises (ou au plan d'épargne entreprise), le bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- mariage du bénéficiaire ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par le bénéficiaire ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;
- rupture du contrat de travail, cessation de son activité par le bénéficiaire entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé du bénéficiaire ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire du plan d'épargne d'interentreprises (ou au plan d'épargne d'entreprise) ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif du bénéficiaire.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

#### Hypothèse où la RSP est versée dans un PERCO ou un PERCOI

Lorsque les droits sont affectés au plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (ou au plan d'épargne pour la retraite collectif de l'entreprise), le bénéficiaire peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ces droits du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- décès du bénéficiaire, de son conjoint, de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits ;
- expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ;
- invalidité du bénéficiaire de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ; cette invalidité s'apprécie au regard des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire du plan d'épargne d'interentreprises (ou au plan d'épargne d'entreprise) ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif du bénéficiaire.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

### 18.3. Autres dispositions

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs avant le 7<sup>e</sup> mois suivant le décès. Passé ce délai, le régime fiscal attaché à ces droits prévu au 3 du III de l'article 150-0 A du code général des impôts (exonération de la taxation des plus-values de cession) cesse de s'appliquer.

Lorsque le bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées, est soumise aux différentes contributions et prélèvements sociaux prévus par la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

## Article 19

### *Modalités de gestion des droits attribués aux salariés*

#### 19.1. Gestion des avoirs affectés en FCPE au sein du plan d'épargne salariale

Les droits affectés au(x) FCPE, y compris l'intérêt de retard éventuel, sont immédiatement employées en parts et fractions de part des FCPE, dont chaque salarié bénéficiant de droits indivi-



duels reçoit autant de parts et, le cas échéant, de fractions de part que le permet le montant de ses droits en fonction du prix d'émission de la part et, le cas échéant, de la fraction de part le jour de l'attribution.

La totalité des revenus du portefeuille collectif est obligatoirement réemployée dans le(s) FCPE et ne donne lieu à aucune répartition entre les porteurs de parts. Les revenus ainsi réemployés viennent en accroissement de la valeur globale des avoirs du (des) fonds et, par conséquent, de la valeur de chaque part ou fraction de part ; conformément à l'article L. 3325-2 du code du travail, ils sont exonérés de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les droits et obligations des salariés adhérents, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Les conditions dans lesquelles sont désignés les membres du conseil de surveillance des FCPE prévus par le(s) plan(s), la prise en charge de la commission de souscription éventuellement due et les conditions de prises en charge des frais de tenue de compte sont prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

## 19.2. Modification du choix de placement

Les possibilités d'arbitrage des avoirs des bénéficiaires entre les FCPE prévus au sein du (des) plan(s) d'épargne susmentionnés s'effectueront conformément aux dispositions prévues dans le règlement de ce(s) plan(s).

### **Article 20**

#### *Information des salariés*

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité d'entreprise (ou à la commission spécialisée représentant les salariés) ou, à défaut, aux délégués du personnel ainsi qu'à chaque salarié un rapport comportant notamment les éléments servant de base de calcul de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

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

- le montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits qui lui sont attribués, le montant de la CSG et de la CRDS y afférent et leur mode de gestion ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
- la date à laquelle ces droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant ce délai ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif des sommes attribuées au titre de la participation.

Avec l'accord du bénéficiaire concerné, la remise de cette fiche peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Chaque bénéficiaire doit être informé des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, du montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement, et du délai visé à l'article 17.1 ci-avant dans lequel il peut formuler sa demande.

Cette information peut être faite à tout moment à compter de la détermination du montant de ses droits individuels.

Cette information sera effectuée auprès de chaque bénéficiaire par le biais d'un document spécifique visé à l'article 17.2.3 ci-avant, établi par l'entreprise et communiqué à chaque bénéficiaire.

En application de l'article R. 3324-21-1 du code du travail, le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date d'envoi ou de remise dudit document (date figurant sur ledit document). Le délai de 15 jours, laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est calculé à compter de cette date présumée.

Lorsqu'un salarié titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que l'entreprise ait été en mesure de liquider, à la date de son départ, la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront négociables ou exigibles ;
- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits et lors de leur échéance, les titres ou les sommes représentatives de ceux-ci ;
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu pour lui d'aviser l'organisme gestionnaire de ses changements d'adresse.

### PARTIE III

#### RÈGLES SPÉCIFIQUES AU PEI

##### **Article 21**

##### *Bénéficiaires*

Tout salarié d'une entreprise pourra adhérer individuellement au PEI.

Hypothèse où l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce, ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire peuvent participer au plan.

Hypothèse où l'entreprise comprend plus de 250 salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend plus de 250 salariés en sus du dirigeant, ce dernier peut bénéficier du plan, s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise aux Assedic, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de la société et reçoit à ce titre une rémunération distincte.

Un délai de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise est exigé pour pouvoir adhérer aux plans.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail, exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI, à condition d'avoir effectué au moins un versement avant leur départ et sans toutefois bénéficier de l'abondement.



Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'« épargnant ») dans le plan emporte acceptation de ce dernier complété de ses annexes, ainsi que du règlement des FCPE désignés par les présentes.

## **Article 22**

### *Alimentation du PEI*

Le PEI peut être alimenté par les versements ci-après :

#### 22.1. Versements volontaires

Le montant total des versements volontaires (y compris l'intéressement) effectués annuellement par chaque épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne peut excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan conformément à l'article 21 de l'accord, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime, et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale <sup>(1)</sup>.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Le PEI instaure un minimum de versements volontaires de l'épargnant de 30 € par versement <sup>(2)</sup>.

Les versements volontaires pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 22.6 de l'accord.

#### 22.2. Intéressement

A la demande des salariés, l'entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'intéressement est également soumis au forfait social <sup>(3)</sup> à la charge de l'employeur.

Conformément à l'article L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail, les primes d'intéressement versées dans le plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale <sup>(4)</sup>.

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 24.1 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PEI.

Les versements issus de l'intéressement au plan pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 22.6 de l'accord.

En revanche, l'intéressement versé au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

---

(1) Soit 9 093 € en 2012.

(2) Conformément à l'article R. 3332-9 du code du travail, l'accord instituant le PEI et/ou le PERCOI peut prévoir un montant annuel minimal de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 €.

(3) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1<sup>er</sup> août 2012).

(4) Les primes d'intéressement versées aux exploitants individuels, aux gérants associés de sociétés de personnes et assimilés n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés sont exonérées d'impôt sur le revenu, sans condition d'affectation.

### 22.3. Participation

Lorsque l'accord de participation de l'entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité <sup>(1)</sup> dans le PEI ou dans le PERCOI. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter tout ou partie de leur participation afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de la participation intervient après leur départ de l'entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 18 ci-avant.

Les versements issus de la participation au plan pourront donner lieu à abondement dans les conditions prévues à l'article 22.6 de l'accord.

En revanche, la participation versée au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

### 22.4. Transferts

Les épargnants peuvent transférer dans le PEI des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale (à l'exception du plan d'épargne pour la retraite collectif), qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail. Ils sont bloqués pour la période restant à courir.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Il ne donne pas lieu à l'abondement sauf si le transfert a lieu à l'expiration du délai d'indisponibilité.

Les sommes qui ont bénéficié d'un abondement majoré ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel l'abondement majoré a été versé l'autorise.

### 22.5. Compte épargne-temps

Les droits constitués sur un compte épargne-temps peuvent être affectés dans le PEI. Cette affectation sur le PEI pourra, sous certaines conditions, donner lieu à abondement.

### 22.6. Abondement

En application de l'article L. 3333-3 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PEI.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles définies par l'article L. 3332-11 du code du travail, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PEI, plafonné à 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, y compris l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

---

(1) Les sommes attribuées aux salariés au titre de la participation aux résultats sont également soumises au forfait social, à la charge de l'employeur, au taux en vigueur à sa date de versement, taux de 20 % depuis le 1<sup>er</sup> août 2012 (contribution en vigueur à la date de conclusion du règlement).

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, il opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par épargnant applicable parmi les options suivantes :

- taux applicable : 10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 % ;
- plafond applicable : 100 €, 250 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale <sup>(1)</sup>.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PEI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'abondement est également soumis au forfait social <sup>(2)</sup> à la charge de l'employeur.

Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

Il est précisé que l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

## **Article 23**

### *Composition des portefeuilles*

23.1. Les sommes versées dans le PEI peuvent être affectées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (ci-après dénommés les « FCPE »). La liste de ces FCPE fait l'objet d'une présentation jointe en annexe I.

23.2. En cours ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de son épargne entre les FCPE proposés.

Cette opération est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

## **Article 24**

### *Indisponibilité. – Disponibilité anticipée*

24.1. Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans à compter du dernier jour du 6<sup>e</sup> mois de l'année d'acquisition de ces parts, ou à compter du premier jour du 4<sup>e</sup> mois de l'exercice d'acquisition de ces parts, en cas de versement de la participation dans le PEI.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.

24.2. L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 du code du travail.

24.3. En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

---

(1) Soit 2 909,76 € pour 2012.

(2) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1<sup>er</sup> août 2012).

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'aux prélèvements sociaux dans le cadre de la réglementation applicable.

## **Article 25**

### *Information des bénéficiaires*

Tout professionnel employeur décidant d'adhérer personnellement au plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'entreprise au PEI fera l'objet d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan à destination du personnel.

Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion du salarié ayant l'ancienneté requise au PEI est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

L'existence d'un PEI permet la création d'un PERCOI au même niveau régi par les articles L. 3334-1 et suivants du code du travail, auquel chaque salarié, dans les conditions visées à l'alinéa précédent, peut adhérer librement.

## **PARTIE IV**

### **RÈGLES SPÉCIFIQUES AU PERCOI**

## **Article 26**

### *Bénéficiaires*

Tout salarié d'une entreprise pourra adhérer individuellement au PERCOI.

Hypothèse où l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend au moins 1 et au plus 250 salariés en sus du dirigeant, le chef d'entreprise, le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code du commerce, ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime, le président, les directeurs généraux, gérants et membres du directoire peuvent participer au plan.

Hypothèse où l'entreprise comprend plus de 250 salariés

Lorsque l'effectif habituel de l'entreprise comprend plus de 250 salariés en sus du dirigeant, ce dernier peut bénéficier du plan, s'il est titulaire d'un contrat de travail écrit, cotise aux Assedic, exerce une fonction qui le place en état de subordination à l'égard de la société et reçoit à ce titre une rémunération distincte.

Pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan, à condition d'avoir effectué des versements avant leur date de départ. Ces versements ne bénéficient pas de l'abondement de l'entreprise et les frais afférents à leur gestion sont à la charge exclusive de l'ancien salarié qui effectue ces versements. Cette possibilité n'est pas ouverte au salarié qui a accès à un plan d'épargne pour la retraite collectif dans la nouvelle entreprise où il est employé.

Le versement d'un bénéficiaire (ci-après dénommé l'« épargnant ») dans les plans emporte acceptation de l'accord complété de ses annexes, ainsi que du règlement des FCPE désignés par les présentes.

## **Article 27**

### *Alimentation du PERCOI*

Le PERCOI est alimenté par les versements ci-après.

#### **27.1. Versements volontaires**

Le montant total des versements volontaires (dont les versements des droits acquis au titre du CET ou les versements des jours de repos non pris en l'absence d'accord CET mis en place dans l'entreprise), et l'investissement de l'intéressement effectués annuellement par chaque épargnant dans l'ensemble des plans d'épargne qui lui sont proposés ne peuvent excéder le quart de sa rémunération annuelle brute s'il est salarié, de son revenu professionnel soumis à l'impôt sur le revenu s'il est un dirigeant autorisé à adhérer au plan conformément à l'article 26 de l'accord, ou de ses pensions de retraite annuelles brutes s'il est retraité.

Pour le conjoint du chef d'entreprise ayant le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, ou à l'article L. 321-5 du code rural et de la pêche maritime et pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, le montant total de leurs versements volontaires effectués annuellement ne peut excéder le quart du plafond annuel de la sécurité sociale <sup>(1)</sup>.

Ces plafonds s'apprécient globalement et non plan par plan.

Le PERCOI instaure un minimum de versements volontaires de l'épargnant de 30 € <sup>(2)</sup>. L'entreprise pourra déterminer une période de versement.

Les versements volontaires pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 27.6 de l'accord.

#### **27.2. Intéressement**

A la demande des salariés, l'entreprise effectue le versement de tout ou partie de leurs primes d'intéressement, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'intéressement est également soumis au forfait social <sup>(3)</sup> à la charge de l'employeur.

Conformément à l'article L. 3315-2 et L. 3315-3 du code du travail, les primes d'intéressement versées au plan sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale <sup>(4)</sup>.

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter tout ou partie de la prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 29 ci-après lorsqu'elles sont versées sur le PERCOI.

Les versements issus de l'intéressement au plan pourront donner lieu à l'abondement dans les conditions prévues à l'article 27.6 de l'accord.

---

(1) Soit 9 093 € en 2012.

(2) Conformément à l'article R. 3332-9 du code du travail, l'accord peut prévoir un montant annuel minimal de versements des adhérents qui ne peut excéder 160 €.

(3) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1<sup>er</sup> août 2012).

(4) Les primes d'intéressement versées aux exploitants individuels, aux gérants associés de sociétés de personnes et assimilés n'ayant pas opté pour leur assujettissement à l'impôt sur les sociétés, ainsi qu'aux conjoints collaborateurs ou associés sont exonérées d'impôt sur le revenu, sans condition d'affectation.

En revanche, l'intéressement versé au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

### 27.3. Participation

Lorsque l'accord de participation de l'entreprise le prévoit, les salariés peuvent verser les sommes qui leur sont dues au titre de la participation financière dans le PERCOI. Dans ce cas, le versement doit intervenir dans les 15 jours à compter de la date où les sommes sont attribuées.

Les anciens salariés de l'entreprise peuvent affecter tout ou partie de leur participation afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de la participation intervient après leur départ de l'entreprise.

Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 29 ci-après.

Les versements issus de la participation au plan pourront donner lieu à abondement dans les conditions prévues à l'article 27.6 de l'accord.

En revanche, la participation versée au plan par un bénéficiaire ayant quitté l'entreprise pour quelque motif que ce soit ne bénéficiera pas de l'abondement.

### 27.4. Transferts

Les épargnants peuvent transférer dans le PERCOI des avoirs qu'ils détiennent dans le cadre d'un accord de participation ou d'un plan d'épargne salariale qu'il y ait ou non rupture du contrat de travail. Ils sont bloqués pour la période restant à courir.

Le transfert n'est pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Les sommes transférées sur ce plan ne peuvent légalement donner lieu à abondement, à l'exception des sommes qui sont transférées dans le PERCOI à l'expiration du délai d'indisponibilité ou, si les sommes transférées sur le plan proviennent d'un PEE ou d'un PEI. L'abondement éventuel de ces sommes est prévu à l'article 27.6 ci-après.

Les sommes qui ont bénéficié d'un abondement majoré ne peuvent être transférées, sauf si le règlement du plan au titre duquel l'abondement majoré a été versé l'autorise.

### 27.5. Compte épargne-temps ou les 5 jours de repos non pris

Les droits constitués sur un compte épargne-temps peuvent être affectés dans le PERCOI. Ils ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond de versement au plan prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Cette affectation sur le PERCOI pourra donner lieu à de l'abondement conformément à l'article 27.6 ci-après,

ou

En l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise, les jours de repos non pris de l'épargnant peuvent être affectés dans le PERCOI, dans la limite de 5 jours par an (en matière de congés payés, seuls peuvent être versés les jours à compter de la 5<sup>e</sup> semaine) <sup>(1)</sup>.

Cette affectation sur le PERCOI pourra donner lieu à de l'abondement conformément à l'article 27.6 ci-après, à l'exception des jours issus d'un abondement en temps et/ou en argent.

### 27.6. Abondement

En application de l'article L. 3333-3 du code du travail, l'aide de l'entreprise consiste au minimum en la prise en charge des frais de fonctionnement du plan qui, outre les frais de tenue de compte, comprennent l'ensemble des frais administratifs liés au fonctionnement des conseils de

---

(1) Article L. 3334-8 du code du travail.



surveillance des fonds prévus par le plan. Cette prise en charge est appelée annuellement. L'entreprise ne supporte ces frais que dans la mesure où un de ses salariés ou dirigeants a adhéré personnellement au PERCOI.

Au-delà de cette participation minimale obligatoire, l'entreprise peut effectuer un versement complémentaire qui demeure facultatif. L'entreprise devra alors respecter les règles légales, c'est-à-dire un abondement limité à 300 % des versements volontaires du salarié et s'agissant du PERCOI, plafonné à 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale <sup>(1)</sup>, y compris l'abondement perçu dans un autre plan d'épargne de même durée.

Dans l'hypothèse où l'employeur souhaite mettre en place un abondement, l'employeur opère son choix en déterminant le taux applicable à chaque type de versement pouvant faire l'objet d'un abondement ainsi que le plafond par an et par épargnant applicable parmi les options suivantes :

- taux applicable : 10 %, 25 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 300 %, selon le choix de l'employeur ;
- plafond applicable : 100 €, 250 €, 500 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 300 €, 3 000 €, 4 000 €, 4 600 €, 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale <sup>(1)</sup>.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe son personnel de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure.

L'employeur effectue le versement de l'abondement dans le PERCOI au plus tard à la fin de chaque exercice, déduction faite de la CSG et de la CRDS au titre des revenus d'activité. L'abondement est également soumis au forfait social <sup>(2)</sup> à la charge de l'employeur.

Si l'épargnant quitte l'entreprise en cours d'exercice, l'abondement est versé avant son départ.

L'abondement qui excède le plafond fixé à l'article L. 137-5 du code de la sécurité sociale <sup>(3)</sup> par an et par bénéficiaire est soumis à la contribution de 8,20 % au profit de la mission du fonds de réserve pour les retraites. Cette contribution est à la charge de l'entreprise.

Il est précisé que l'abondement ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

## **Article 28**

### *Composition des portefeuilles*

La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE désignés ci-après.

L'épargnant bénéficie d'un choix entre au moins trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) présentant différents profils d'investissement, dont un FCPE solidaire <sup>(4)</sup>.

L'épargnant choisit d'affecter son épargne dans l'un et/ou l'autre des deux modes de gestion suivants :

- la gestion pilotée, s'il souhaite bénéficier d'un mode de gestion spécifiquement adapté à son horizon de départ à la retraite (ou d'un autre projet personnel),

et/ou

- la gestion libre, s'il maîtrise les mécanismes financiers et préfère procéder lui-même au choix d'investissement de son épargne.

---

(1) Soit 5 819,52 € en 2012.

(2) Au taux en vigueur à leur date de versement (20 % depuis le 1<sup>er</sup> août 2012).

(3) Soit 2 300 € à la date de signature de l'accord.

(4) FCPE investi dans des entreprises solidaires au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

L'épargnant peut détenir des parts de FCPE dans ces deux modes de gestion.

### 28.1. Gestion pilotée

La totalité des sommes versées est employée en parts ou dix millièmes de part du FCPE « Avenir retraite », constitué de différents compartiments.

Le mécanisme de la gestion pilotée par FCPE générationnels, proposé aux épargnants, fait l'objet d'une présentation jointe en annexe II.

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant ne peut pas effectuer de modification de choix de placement entre les compartiments du FCPE « Avenir retraite », sauf s'il modifie sa date de départ à la retraite (ou de son projet personnel).

Pendant la période d'indisponibilité, l'épargnant peut également demander la modification de choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la gestion libre. Les avoirs arbitrés sont alors investis conformément à l'article 28.2 ci-après.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement, laquelle est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de comptes-conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

### 28.2. Gestion libre

La totalité des sommes versées dans le cadre de la gestion libre est investie, selon le choix individuel de l'épargnant, en parts ou dix millièmes de part de FCPE. La liste de ces FCPE fait l'objet d'une présentation jointe en annexe I.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

Au cours de la période d'indisponibilité, il peut également demander le transfert de l'ensemble de ses avoirs vers l'option de gestion pilotée, alors investis conformément à l'article 28.1 ci-avant.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

Les frais y afférents sont à la charge de l'épargnant (à l'exception d'une modification annuelle du choix de placement qui est prise en charge par l'entreprise au titre des prestations de tenue de compte conservation).

La commission de souscription perçue à l'entrée du fonds receveur est à la charge de l'épargnant.

### Affectation par défaut de la participation

A défaut de réponse du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits à participation, et conformément aux modalités d'affectation au PERCOI fixées, le cas échéant, par l'accord de participation, les sommes concernées seront investies comme suit :

- si le bénéficiaire a opté pour le mécanisme de gestion pilotée visé à l'article 28.1 ci-avant, qu'il y détienne encore des avoirs ou pas et sous réserve qu'il n'ait pas opté ensuite pour la gestion libre, les sommes concernées seront investies dans ledit mécanisme en tenant compte de sa date de départ à la retraite ;
- si le bénéficiaire n'a pas opté pour le mécanisme de gestion pilotée visé à l'article 28.1 ci-avant ou s'il n'a jamais effectué de versement dans le PERCOI, les sommes concernées seront investies en gestion libre (cf. 28.2 ci-avant) dans le FCPE « Impact ISR monétaire ».



## Article 29

### *Indisponibilité. – Disponibilité anticipée*

29.1. Les sommes correspondant aux parts et fractions de part des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant et investies dans le PERCOI sont exigibles ou négociables à compter de la date de départ en retraite de l'épargnant.

Au-delà de cette date, l'épargnant peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte.

S'il en demande le rachat, la délivrance de son épargne s'effectue, selon son choix, sous forme de capital ou d'une conversion en rente.

L'épargnant peut, s'il le souhaite, demander un panachage entre ces deux modes de sortie.

Lorsque l'épargnant choisit une modalité de délivrance en capital, la délivrance peut se faire en une fois ou de façon fractionnée, au choix de l'épargnant.

Lorsque la délivrance de son épargne s'effectue sous forme d'une conversion en rente, l'épargnant pourra adhérer au contrat d'assurance vie proposé par « Assurances banque populaire vie », société régie par le code des assurances, dont le siège social et administratif est à Paris 13<sup>e</sup>, 30, avenue Pierre-Mendès-France. L'épargnant est informé par tout moyen des conditions dans lesquelles il peut souscrire cette rente viagère au moins 6 mois avant la délivrance des sommes ou valeurs inscrites à son compte.

29.2. L'épargnant peut demander la liquidation anticipée de tout ou partie de ses avoirs du fait de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3334-4 du code du travail.

29.3. En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans le délai fixé par l'article 641 du code général des impôts (6 mois lorsque l'épargnant est décédé en France métropolitaine ; 1 an dans les autres cas). Au-delà, les plus-values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévue au III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs sous forme de capital, la plus-value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le PERCOI est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social dans le cadre de la réglementation applicable.

Lorsque la délivrance des avoirs est effectuée sous forme de rente viagère, celle-ci est soumise à l'impôt sur le revenu pour une fraction fixée en fonction de l'âge du crédientier lors de l'entrée en jouissance de la rente, conformément aux dispositions du 6 de l'article 158 du code général des impôts.

## Article 30

### *Information des épargnants*

Tout employeur décidant d'adhérer personnellement au plan doit informer son personnel de la faculté qui lui est offerte de participer à celui-ci et lui communiquer à cet effet les documents d'information élaborés par l'établissement teneur de registre.

L'adhésion de l'entreprise au PERCOI fera l'objet d'une note d'information individuelle sur l'existence et le contenu du plan à destination du personnel.

Sous réserve que l'entreprise soit visée par l'accord, et que ce dernier lui soit applicable, l'adhésion au plan de l'épargnant ayant l'ancienneté requise est libre et relève d'un droit individuel qu'il tient de la loi.

Fait à Paris, le 5 février 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### PRÉSENTATION DES FCPE PROPOSÉS DANS LE CADRE DE L'AFFECTATION DES SOMMES VERSÉES DANS LE PEI ET DE LA GESTION LIBRE DU PERCOI

---

Les sommes versées au PEI et/ou PERCOI (dans le cadre de la gestion libre) sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants :

- Impact ISR Dynamique ;
- Impact ISR Equilibre ;
- Impact ISR Monétaire ;
- Impact ISR Performance ;
- Impact ISR Croissance ;
- Impact ISR Rendement solidaire ;
- Impact ISR Protection 90.

## ANNEXE II

### PRÉSENTATION DE L'OPTION DE GESTION PILOTÉE DU PERCOI PAR FCPE GÉNÉRATIONNELS

---

La totalité des sommes versées est employée en parts ou dix millièmes de part du FCPE « Avenir retraite », constitué de différents compartiments.

Les différents compartiments ainsi que leur date d'échéance et l'orientation de leur gestion sont précisés dans le règlement du FCPE. Durant la vie du FCPE, d'autres compartiments pourront être créés sous réserve de l'agrément de l'autorité des marchés financiers. Les compartiments sont créés par tranche de 5 ans. A l'échéance d'un compartiment, un nouveau compartiment sera créé.

A la date d'édition du contrat, les compartiments existants sont :

- Avenir Retraite 2015 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2015 et 2019) ;
- Avenir Retraite 2020 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2020 et 2024) ;
- Avenir Retraite 2025 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2025 et 2029) ;
- Avenir Retraite 2030 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2030 et 2034) ;
- Avenir Retraite 2035 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2035 et 2039) ;
- Avenir Retraite 2040 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2040 et 2044) ;
- Avenir Retraite 2045 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2045 et 2049) ;
- Avenir Retraite 2050 (dont l'horizon d'investissement est compris entre 2050 et 2054).

Comment est déterminé le fonds dans lequel les versements sont affectés ?

Lors de son premier versement, l'épargnant indique, dans son bulletin, la date prévisionnelle de son départ à la retraite (ou d'un autre projet personnel).

Les versements de l'épargnant sont investis dans le compartiment du FCPE « Avenir retraite » dont l'horizon d'investissement comprend la date ainsi communiquée par l'épargnant.

Ainsi, par exemple, si l'épargnant indique 2027 comme date prévisionnelle de départ à la retraite (ou de son projet personnel), ses avoirs seront investis sur le compartiment « Avenir Retraite 2025 », dont l'horizon d'investissement est compris entre 2025 et 2029. Si l'épargnant indique 2025 comme date prévisionnelle de départ à la retraite, ses avoirs seront investis sur le compartiment « Avenir retraite 2025 ».

Si la date prévisionnelle de départ à la retraite (ou de son projet personnel) de l'épargnant n'est comprise dans aucun horizon d'investissement des compartiments du FCPE « Avenir Retraite » ouverts aux versements, ses avoirs seront investis dans le FCPE « Impact ISR Monétaire ».

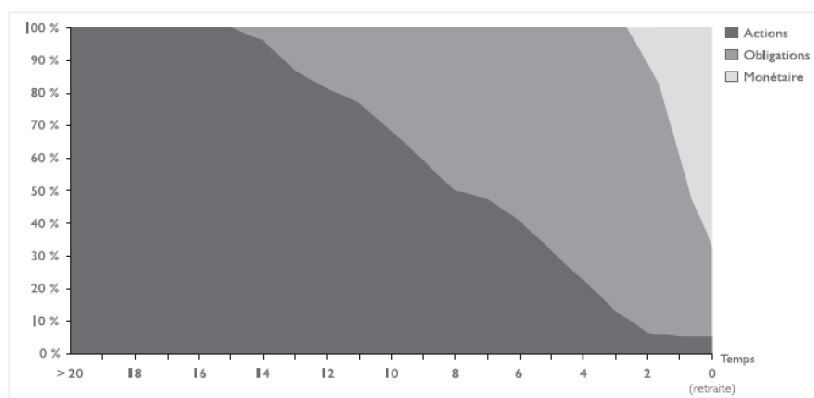
Ainsi, par exemple, à la date de conclusion du présent règlement, si l'épargnant indique 2014 comme date prévisionnelle de départ à la retraite (ou de son projet personnel), ses avoirs seront investis sur le FCPE « Impact ISR Monétaire ».

Les versements ultérieurs seront investis dans le même compartiment ou fonds que le versement initial.

Le risque sera-t-il toujours le même durant la durée de vie du compartiment ?

Chaque compartiment change d'allocation d'actif au cours de sa durée de vie, conformément au règlement du FCPE « Avenir Retraite ».

## Evolution des allocations d'actifs en fonction de l'horizon de départ à la retraite :



Les allocations par classe d'actifs à l'horizon de la retraite sont les suivantes :

*(En pourcentage.)*

HORIZON	ACTION	OBLIGATION	MONÉTAIRE
15 et plus	95,00	5,00	0,00
14	91,20	8,80	0,00
13	82,50	17,50	0,00
12	77,00	23,00	0,00
11	73,00	27,00	0,00
10	64,90	35,10	0,00
9	56,10	43,90	0,00
8	47,40	52,60	0,00
7	45,00	55,00	0,00
6	38,60	61,40	0,00
5	29,80	70,20	0,00
4	21,10	78,90	0,00
3	12,30	87,70	0,00
2	5,80	77,60	16,60
1	5,00	45,00	50,00
0	5,00	25,00	70,00

Les avoirs épargnés sur les compartiments du FCPE « Avenir retraite » sont sécurisés par modification de l'allocation d'actifs du compartiment.

En fonction de la date d'échéance du compartiment et de son orientation de gestion, le gérant diminuera progressivement la proportion d'actions au bénéfice des produits de taux afin d'obtenir une réduction du risque. Très dynamique dans un premier temps, la gestion est progressivement sécurisée afin d'obtenir une réduction du risque au fur et à mesure que l'épargnant se rapproche de la date de son départ à la retraite.

Pendant la période d'indisponibilité :

- l'épargnant ne peut pas effectuer de modification de choix de placement entre les compartiments du FCPE « Avenir retraite », sauf s'il modifie sa date de départ à la retraite ou de son projet personnel ;

- l'épargnant peut également demander la modification de choix de placement de tout ou partie de ses avoirs vers un ou plusieurs FCPE de la gestion libre. Les avoirs arbitrés sont alors investis conformément à l'article 28.2 ci-avant.

Que devient mon épargne à la date d'échéance du compartiment choisi ?

Avant la date d'échéance du compartiment choisi, l'épargnant sera interrogé, par le teneur de compte, sur la manière dont il souhaite sortir du compartiment concerné. Il pourra alors choisir entre :

- le remboursement de ses avoirs, lorsqu'il a atteint l'âge de départ à la retraite et qu'il souhaite que la délivrance de ses avoirs s'effectue sous forme de capital ;
- le transfert de ses avoirs vers la société d'assurance « Assurances banque populaire vie » lorsqu'il a atteint l'âge de départ à la retraite et qu'il souhaite que la délivrance de ses avoirs s'effectue sous forme de rente viagère ;
- l'arbitrage de ses avoirs dans le FCPE multi-entreprises « Impact ISR Monétaire » ;
- l'arbitrage de ses avoirs vers un autre compartiment du FCPE « Avenir Retraite » s'il modifie sa date de départ à la retraite (ou de son projet personnel) ;
- l'arbitrage de ses avoirs vers l'un des FCPE proposés en gestion libre.

Tout épargnant n'ayant pas répondu dans le délai prévu sur le bulletin d'interrogation est réputé adhérer à la formule de l'investissement en parts du FCPE « Impact ISR Monétaire ».

L'orientation de la gestion, le profil de risque et la composition de chaque compartiment du portefeuille du FCPE « Avenir Retraite » sont précisés dans leur notice d'information et règlement respectifs.

Brochure n° 3272

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES**

AVENANT DU 29 MARS 2013  
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 1<sup>ER</sup> DE L'AVENANT  
DU 30 MARS 2011 RELATIF À LA PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1350701M  
IDCC : 1760

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 30 mars 2011 afin de permettre aux organismes de formation des entreprises de la branche de mettre en œuvre des actions de formation dans le cadre du contrat et des périodes de professionnalisation.

L'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 30 mars 2011 est modifié comme suit :

« Article 1<sup>er</sup>

Les forfaits horaires pour les contrats et les périodes de professionnalisation des salariés sont les suivants :

1. Les actions de formation mises en œuvre par un organisme de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation.

L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 12 € de l'heure dont 9,15 € au maximum TTC ou net de taxes au titre des coûts pédagogiques.

2. Les actions de formation dans le cadre de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Elles ont pour objectif :

- de permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir une qualification :
  - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
  - ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle ;
  - permettant d'acquérir une certification spécialisée (CS) ;
  - figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur.

L'OPCA de branche appliquera le forfait suivant : 25 € au maximum de l'heure TTC ou net de taxes.

La CPNEFP de la branche, sur proposition de l'OPCA de branche, communiquera à la section paritaire sectorielle jardinerie-graineterie les montants des forfaits définis au présent accord entre deux négociations de branche sur la formation. »

## **Article 2**

### *Durée de l'accord et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 29 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNMJ.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3272

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES**

---

AVENANT DU 29 MARS 2013  
À L'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2011  
RELATIF AUX MISSIONS DE L'OPCA

NOR : ASET1350702M

IDCC : 1760

---

**PRÉAMBULE**

Cet avenant s'inscrit dans la continuité de l'accord du 18 novembre 2011 relatif à la création de la section paritaire sectorielle des jardineries et graineteries.

Le FAFSEA doit évoluer vers un rôle de conseil et de services de proximité auprès des entreprises de la branche des jardineries et graineteries. Il devra ainsi participer à identifier les compétences et les besoins collectifs ou individuels au regard des stratégies.

Les parties, conscientes de l'intérêt et des enjeux de ce rôle de conseil et de services de proximité, conviennent de compléter par le présent avenant l'article 3 « Mission de l'OPCA » de l'accord du 18 novembre 2011 comme suit :

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

*Mission de l'OPCA*

Aux principales missions du FAFSEA précisées à l'article 3 de l'accord du 18 novembre 2011 est ajouté le point suivant :

« – participer à identifier les compétences et les qualifications au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, ces derniers pouvant s'inscrire dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les partenaires sociaux demandent à l'OPCA d'être en capacité d'assurer cette mission autant que faire se peut. »

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 mars 2013.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNMJ.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO.

Brochure n° 3234

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE  
SUR LES AÉROPORTS  
(Région parisienne)**

**AVENANT N° 52 DU 18 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350674M

IDCC : 1391

Lors de la commission mixte paritaire du 18 avril 2013 concluant les échanges paritaires relatifs au point sur la situation économique et sociale au sein du secteur, prévu compte tenu du contexte économique incertain, par l'article 4 de l'avenant n° 51 de l'accord du 5 octobre 2012, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

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

*Salaires garantis*

Les salaires minima garantis fixés par les conventions annexes sont revalorisés pour l'ensemble des catégories de personnel de 0,30 %, et ce au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, ou à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* selon les dispositions ci-après définies à l'article 3 « Application ».

Les grilles des salaires minima garantis correspondant à cette revalorisation figurent en annexes au présent avenant n° 52 relatif aux salaires garantis et autres éléments de rémunération pour le second semestre de l'année 2013 :

- annexe I : « Salaires garantis Manutention », barème défini par l'avenant n° 52 du 18 avril 2013 ;
- annexe II : « Salaires garantis Nettoyage », barème défini par l'avenant n° 52 du 18 avril 2013 ;
- annexe III : « Salaires garantis Agents de maîtrise et cadres », barème défini par l'avenant n° 52 du 18 avril 2013 ».

**Article 2**

*Autres éléments de rémunération*

**Article 2.1**

*Indemnité de panier*

*(annexe I, art. 27 ; annexe II, art. 23 ; annexe III, art. 24)*

A la date d'application de l'avenant n° 52 (voir art. 3), la valeur de l'indemnité de panier est revalorisée et fixée à 5,51 €.

## **Article 2.2**

### *Indemnité de transport*

*(annexe I, art. 28 ; annexe II, art. 24 ; annexe III, art. 25)*

A la date d'application de l'avenant n° 52 (voir art. 3), la valeur de l'indemnité de transport complémentaire est revalorisée et fixée à 0,132 € pour la valeur de l'indemnité kilométrique et à 40,72 € pour le montant minimum mensuel pour 1 mois complet.

## **Article 3**

### *Application*

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

## **Article 4**

### *Publicité et signatures*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 18 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SAMERA.

#### **Syndicats de salariés :**

FEETS CGT-FO ;

FGT CFTC.

## ANNEXE I

### BARÈME DES SALAIRES GARANTIS AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013

#### Manutention

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE (en euros)
A. – De 0 à 6 mois		145	9,84
B. – Agent d'exploitation :			
De 0 à 3 ans		156	9,96
De 3 ans à 4 ans	1,0	156	10,06
De 4 ans à 5 ans	3,5	156	10,31
De 5 ans à 6 ans	4,5	156	10,41
De 6 ans à 7 ans	6,0	156	10,56
De 7 ans à 8 ans	6,5	156	10,61
De 8 ans à 9 ans	7,0	156	10,66
De 9 ans à 12 ans	8,0	156	10,76
De 12 ans à 15 ans	11,0	156	11,06
De 15 ans à 18 ans	12,5	156	11,21
De 18 ans à 21 ans	14,0	156	11,36
Plus de 21 ans	15,5	156	11,51
C. – Conducteur :			
De 0 à 3 ans		160	10,07
De 3 ans à 4 ans	1,0	160	10,17
De 4 ans à 5 ans	3,5	160	10,42
De 5 ans à 6 ans	4,5	160	10,52
De 6 ans à 7 ans	6,0	160	10,67
De 7 ans à 8 ans	6,5	160	10,72
De 8 ans à 9 ans	7,0	160	10,77
De 9 ans à 12 ans	8,0	160	10,87
De 12 ans à 15 ans	11,0	160	11,17
De 15 ans à 18 ans	12,5	160	11,32
De 18 ans à 21 ans	14,0	160	11,48
Plus de 21 ans	15,5	160	11,63

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE (en euros)
C'. – Assistant avion :			
De 0 à 3 ans		165	10,28
De 3 ans à 4 ans	1,0	165	10,39
De 4 ans à 5 ans	3,5	165	10,64
De 5 ans à 6 ans	4,5	165	10,75
De 6 ans à 7 ans	6,0	165	10,90
De 7 ans à 8 ans	6,5	165	10,95
De 8 ans à 9 ans	7,0	165	11,00
De 9 ans à 12 ans	8,0	165	11,11
De 12 ans à 15 ans	11,0	165	11,41
De 15 ans à 18 ans	12,5	165	11,57
De 18 ans à 21 ans	14,0	165	11,72
Plus de 21 ans	15,5	165	11,88
D. – Conducteur qualifié :			
De 0 à 3 ans		170	10,50
De 3 ans à 4 ans	1,0	170	10,61
De 4 ans à 5 ans	3,5	170	10,87
De 5 ans à 6 ans	4,5	170	10,97
De 6 ans à 7 ans	6,0	170	11,13
De 7 ans à 8 ans	6,5	170	11,18
De 8 ans à 9 ans	7,0	170	11,24
De 9 ans à 12 ans	8,0	170	11,34
De 12 ans à 15 ans	11,0	170	11,66
De 15 ans à 18 ans	12,5	170	11,81
De 18 ans à 21 ans	14,0	170	11,97
Plus de 21 ans	15,5	170	12,13
E. – Chef d'équipe, niveau I :			
De 0 à 3 ans		180	10,89
De 3 ans à 4 ans	1,0	180	11,00
De 4 ans à 5 ans	3,5	180	11,27
De 5 ans à 6 ans	4,5	180	11,38
De 6 ans à 7 ans	6,0	180	11,54
De 7 ans à 8 ans	6,5	180	11,60
De 8 ans à 9 ans	7,0	180	11,65
De 9 ans à 12 ans	8,0	180	11,76
De 12 ans à 15 ans	11,0	180	12,09

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE (en euros)
De 15 ans à 18 ans	12,5	180	12,25
De 18 ans à 21 ans	14,0	180	12,41
Plus de 21 ans	15,5	180	12,58
F. – Chef d'équipe, niveau II :			
De 0 à 3 ans		190	11,32
De 3 ans à 4 ans	1,0	190	11,44
De 4 ans à 5 ans	3,5	190	11,72
De 5 ans à 6 ans	4,5	190	11,83
De 6 ans à 7 ans	6,0	190	12,00
De 7 ans à 8 ans	6,5	190	12,06
De 8 ans à 9 ans	7,0	190	12,12
De 9 ans à 12 ans	8,0	190	12,23
De 12 ans à 15 ans	11,0	190	12,57
De 15 ans à 18 ans	12,5	190	12,74
De 18 ans à 21 ans	14,0	190	12,91
Plus de 21 ans	15,5	190	13,08

## ANNEXE II

### BARÈME DES SALAIRES GARANTIS AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013

#### Nettoyage

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE (en euros)
A. – De 0 à 6 mois		145	9,84
C. – Agent de nettoyage, 2 <sup>e</sup> degré :			
De 0 à 3 ans		151	9,96
De 3 ans à 4 ans	1,0	151	10,06
De 4 ans à 5 ans	3,5	151	10,31
De 5 ans à 6 ans	4,5	151	10,41
De 6 ans à 7 ans	6,0	151	10,56
De 7 ans à 8 ans	6,5	151	10,61
De 8 ans à 9 ans	7,0	151	10,66
De 9 ans à 12 ans	8,0	151	10,76
De 12 ans à 15 ans	11,0	151	11,06
De 15 ans à 18 ans	12,5	151	11,21
De 18 ans à 21 ans	14,0	151	11,36
Plus de 21 ans	15,5	151	11,51
D. – Chef d'équipe :			
De 0 à 3 ans		160	10,12
De 3 ans à 4 ans	1,0	160	10,22
De 4 ans à 5 ans	3,5	160	10,48
De 5 ans à 6 ans	4,5	160	10,58
De 6 ans à 7 ans	6,0	160	10,73
De 7 ans à 8 ans	6,5	160	10,78
De 8 ans à 9 ans	7,0	160	10,83
De 9 ans à 12 ans	8,0	160	10,93
De 12 ans à 15 ans	11,0	160	11,24
De 15 ans à 18 ans	12,5	160	11,39
De 18 ans à 21 ans	14,0	160	11,54
Plus de 21 ans	15,5	160	11,69

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE (en euros)
E. – Chef d'équipe principal :			
De 0 à 3 ans		170	10,57
De 3 ans à 4 ans	1,0	170	10,67
De 4 ans à 5 ans	3,5	170	10,94
De 5 ans à 6 ans	4,5	170	11,04
De 6 ans à 7 ans	6,0	170	11,20
De 7 ans à 8 ans	6,5	170	11,26
De 8 ans à 9 ans	7,0	170	11,31
De 9 ans à 12 ans	8,0	170	11,41
De 12 ans à 15 ans	11,0	170	11,73
De 15 ans à 18 ans	12,5	170	11,89
De 18 ans à 21 ans	14,0	170	12,05
Plus de 21 ans	15,5	170	12,21



ANNEXE III  
BARÈME DES SALAIRES GARANTIS  
AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013

**Agents de maîtrise et cadres**

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE (en euros)
I. – Agent de maîtrise, 1 <sup>er</sup> degré :			
De 0 à 3 ans			2 302
De 3 ans à 6 ans	3,0	225	2 371
De 6 ans à 9 ans	6,0	225	2 441
De 9 ans à 12 ans	9,0	225	2 510
De 12 ans à 15 ans	12,0	225	2 579
De 15 ans à 18 ans	13,5	225	2 613
De 18 ans à 21 ans	15,0	225	2 648
Plus de 21 ans	16,5	225	2 682
II. – Agent de maîtrise, 2 <sup>e</sup> degré :			
De 0 à 3 ans		236	2 411
De 3 ans à 6 ans	3,0	236	2 483
De 6 ans à 9 ans	6,0	236	2 556
De 9 ans à 12 ans	9,0	236	2 628
De 12 ans à 15 ans	12,0	236	2 700
De 15 ans à 18 ans	13,5	236	2 736
De 18 ans à 21 ans	15,0	236	2 773
Plus de 21 ans	16,5	236	2 809
Chef de chantier, niveau I :			
De 0 à 3 ans		280	2 846
De 3 ans à 6 ans	3,0	280	2 932
De 6 ans à 9 ans	6,0	280	3 017
De 9 ans à 12 ans	9,0	280	3 102
De 12 ans à 15 ans	12,0	280	3 188
De 15 ans à 18 ans	13,5	280	3 231
De 18 ans à 21 ans	15,0	280	3 273
Plus de 21 ans	16,5	280	3 316

CATÉGORIE	MAJORATION d'ancienneté (en pourcentage)	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE (en euros)
Chef de chantier, niveau II :			
De 0 à 3 ans		303	3 074
De 3 ans à 6 ans	3,0	303	3 166
De 6 ans à 9 ans	6,0	303	3 258
De 9 ans à 12 ans	9,0	303	3 350
De 12 ans à 15 ans	12,0	303	3 442
De 15 ans à 18 ans	13,5	303	3 489
De 18 ans à 21 ans	15,0	303	3 535
Plus de 21 ans	16,5	303	3 581

Brochure n° 3168

Convention collective nationale  
IDCC : 1147. – **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

---

AVENANT N° 60 DU 3 OCTOBRE 2012  
RELATIF À LA GRILLE DE CLASSIFICATION DES SALAIRES  
AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2012  
NOR : ASET1350694M  
IDCC : 1147

---

Entre :

La CSMF ;

La FMF ;

Le SML,

D'une part, et

La FPSPS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est introduit dans la grille des salaires l'emploi :

« 4*d* "Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie", coefficient 218. »

Les emplois 6*b* « Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances » et 6*e* « Assistant(e) des cabinets de stomatologie » passent au coefficient 218.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

---

AVENANT N° 61 DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013

NOR : ASET1350693M

IDCC : 1147

---

Entre :

La CSMF ;

La FMF ;

Le SML,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FSAS CGT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FPSPS FO ;

La FNSCS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Augmentation de 1,5 % de la grille des salaires.
2. La nouvelle valeur du point est fixée à 7,16 €.

Grille de classification et salaires minimaux mensuels pour 151,67 au 1<sup>er</sup> janvier 2013

*(Voir tableau pages suivantes.)*

(En euros.)

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	NOUVEAU coefficient	VALEUR DU POINT (7,16 €)	SALAIRE minimal légal	TAUX horaire minimal
I. – Nettoyage et entretien				
1. Nettoyage et entretien et, éventuellement, travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 432,00	1 432,00	9,442
II. – Accueil et secrétariat				
2. Standardiste et/ou accueil réception	203	1 453,48	1 453,48	9,583
2a. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 460,64	1 460,64	9,630
3. Secrétaire-réceptionniste et, notamment, accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 467,80	1 467,80	9,678
3a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	206	1 474,96	1 474,96	9,725
3b. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 482,12	1 482,12	9,772
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 496,44	1 496,44	9,866
4a. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 503,60	1 503,60	9,914
4b. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 539,40	1 539,40	10,150
4c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 546,56	1 546,56	10,197
4d. Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie	218	1 560,88	1 560,88	10,291
5. Secrétaire de direction	245	1 754,20	1 754,20	11,566
III. – Personnel technique				
6a. Agent de cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 467,80	1 467,80	9,678
6b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 560,88	1 560,88	10,291

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	NOUVEAU coefficient	VALEUR DU POINT (7,16 €)	SALAIRE minimal légal	TAUX horaire minimal
6c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 682,60	1 682,60	11,094
6d. Responsable de service	245	1 754,20	1 754,20	11,566
6e. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	218	1 560,88	1 560,88	10,291
IV. – Personnel soignant				
7. Infirmier(ière)	235	1 682,60	1 682,60	11,094
8. Kinésithérapeute	235	1 682,60	1 682,60	11,094
9. Orthophoniste	235	1 682,60	1 682,60	11,094
10. Orthoptiste	235	1 682,60	1 682,60	11,094
11. Psychologue	235	1 682,60	1 682,60	11,094
V. – Personnel technique des cabinets d'anatomie et cytopathologiques				
12a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 575,20	1 575,20	10,386
12b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 682,60	1 682,60	11,094
12c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cytopathologie	260	1 861,60	1 861,60	12,274
12d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 897,40	1 897,40	12,510

Calcul du salaire minimum légal mensuel (151,67 heures) : coefficient x valeur de point.

Calcul du taux horaire du salarié : (coefficient x valeur de point)/151,67.

Brochure n° 3168

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

AVENANT N° 62 DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

NOR : ASET1350695M

IDCC : 1147

Entre :

La CSMF ;

La FMF ;

Le SML,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FSAS CGT ;

La FFSAS CFE-CGC ;

La FNSCS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au titre IX « Rupture du contrat de travail » :

Le sous-titre intitulé « Licenciement et démission des salariés » est désormais intitulé « Licenciement, démission des salariés et départ volontaire à la retraite ».

A l'article 25, est ajouté un paragraphe « Indemnité de départ volontaire à la retraite » :

« En cas de départ volontaire du salarié à la retraite, l'indemnité versée par l'employeur est la suivante :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté. »

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3382

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

ACCORD DU 9 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2013  
NOR : ASET1350682M  
IDCC : 3053

Entre :  
L'UIMM de Haute-Saône,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CFDT de Franche-Comté ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Généralités*

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des métaux de Haute-Saône.

**Article 2**

*Valeur du point*

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 1 du présent accord.

La valeur du point est de 4,27 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.



Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

### **Article 3**

#### *Rémunérations effectives minimales annuelles*

Les montants de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles applicables à compter de l'année 2013 hors prime de vacances conventionnelle font l'objet du tableau 2 du présent accord.

### **Article 4**

#### *Prime de vacances*

La prime de vacances est fixé à 245 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013.

### **Article 5**

#### *Indemnités de panier*

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de paniers est fixée comme suit :

- panier de jour : 3,14 € ;
- panier de nuit : 5,38 €.

### **Article 6**

#### *Publicité et dépôt*

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

Fait à Vesoul, le 9 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXES

TABLEAU 1

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,27 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			OUVRIERS		AGENTS de maîtrise		AGENTS administratifs et techniciens	AGENTS de maîtrise d'atelier	
16	V	3	395			1 687	AM7	1 687	1 805	AM7
15		3	365			1 559	AM7	1 559	1 668	AM7
14		2	335			1 431	AM6	1 431	1 531	AM6
13		1	305			1 303	AM5	1 303	1 394	AM5
12	IV	3	285	1 278	TA4	1 217	AM4	1 217	1 303	AM4
11		2	270	1 211	TA3			1 153		
10		1	255	1 144	TA2	1 089	AM3	1 089	1 166	AM3
9	III	3	240	1 077	TA1	1 025	AM2	1 025	1 097	AM2
8		2	225					961		
7		1	215	964	P3	919	AM1	919	983	AM1
6	II	3	190	852	P2			812		
5		2	180					769		
4		1	170	763	P1			726		
3	I	3	155	695	O3			662		
2		2	145	651	O2			620		
1		1	140	628	O1			598		

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques ; le barème ci-dessus en tient compte.

TABLEAU 2

**Barème de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles  
à compter de l'année 2013, hors prime de vacances conventionnelle**

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			RÉMUNÉRATION annuelle
16	V	3	395	29 389
15		3	365	26 619
14		2	335	24 004
13		1	305	21 324
12	IV	3	285	19 652
11		2	270	18 791
10		1	255	18 072
9	III	3	240	17 761
8		2	225	17 409
7		1	215	17 336
6	II	3	190	17 255
5		2	180	17 225
4		1	170	17 210
3	I	3	155	17 190
2		2	145	17 175
1		1	140	17 165

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,27 €.

### Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 5 %
12		3	285	38,34	51,12	63,90	76,68	89,46	102,24	115,02	127,80	140,58	153,36	166,14	178,92	191,70
11		IV	270	36,33	48,44	60,55	72,66	84,77	96,88	108,99	121,10	133,21	145,32	157,43	169,54	181,65
10		1	255	34,32	45,76	57,20	68,64	80,08	91,52	102,96	114,40	125,84	137,28	148,72	160,16	171,60
9		3	240	32,31	43,08	53,85	64,62	75,39	86,16	96,93	107,70	118,47	129,24	140,01	150,78	161,55
8		III														
7		1	215	28,92	38,56	48,20	57,84	67,48	77,12	86,76	96,40	106,04	115,68	125,32	134,96	144,60
6		3	190	25,56	34,08	42,60	51,12	59,64	68,16	76,68	85,20	93,72	102,24	110,76	119,28	127,80
5		II														
4		1	170	22,89	30,52	38,15	45,78	53,41	61,04	68,67	76,30	83,93	91,56	99,19	106,82	114,45
3		3	155	20,85	27,80	34,75	41,70	48,65	55,60	62,55	69,50	76,45	83,40	90,35	97,30	104,25
2		I	145	19,53	26,04	32,55	39,06	45,57	52,08	58,59	65,10	71,61	78,12	84,63	91,14	97,65
1		1	140	18,84	25,12	31,40	37,68	43,96	50,24	56,52	62,80	69,08	75,36	81,64	87,92	94,20

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

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMIH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	1 687	50,61	67,48	84,35	101,22	118,09	134,96	151,83	168,70	185,57	202,44	219,31	236,18	253,05
15		3	1 559	46,77	62,36	77,95	93,54	109,13	124,72	140,31	155,90	171,49	187,08	202,67	218,26	233,85
14		2	1 431	42,93	57,24	71,55	85,86	100,17	114,48	128,79	143,10	157,41	171,72	186,03	200,34	214,65
13		1	1 303	39,09	52,12	65,15	78,18	91,21	104,24	117,27	130,30	143,33	156,36	169,39	182,42	195,45
12	IV	3	1 217	36,51	48,68	60,85	73,02	85,19	97,36	109,53	121,70	133,87	146,04	158,21	170,38	182,55
11		2	1 153	34,59	46,12	57,65	69,18	80,71	92,24	103,77	115,30	126,83	138,36	149,89	161,42	172,95
10		1	1 089	32,67	43,56	54,45	65,34	76,23	87,12	98,01	108,90	119,79	130,68	141,57	152,46	163,35
9	III	3	1 025	30,75	41,00	51,25	61,50	71,75	82,00	92,25	102,50	112,75	123,00	133,25	143,50	153,75
8		2	961	28,83	38,44	48,05	57,66	67,27	76,88	86,49	96,10	105,71	115,32	124,93	134,54	144,15
7		1	919	27,57	36,76	45,95	55,14	64,33	73,52	82,71	91,90	101,09	110,28	119,47	128,66	137,85
6	II	3	812	24,36	32,48	40,60	48,72	56,84	64,96	73,08	81,20	89,32	97,44	105,56	113,68	121,80
5		2	769	23,07	30,76	38,45	46,14	53,83	61,52	69,21	76,90	84,59	92,28	99,97	107,66	115,35
4		1	726	21,78	29,04	36,30	43,56	50,82	58,08	65,34	72,60	79,86	87,12	94,38	101,64	108,90
3	I	3	662	19,86	26,48	33,10	39,72	46,34	52,96	59,58	66,20	72,82	79,44	86,06	92,68	99,30
2		2	620	18,60	24,80	31,00	37,20	43,40	49,60	55,80	62,00	68,20	74,40	80,60	86,80	93,00
1		1	598	17,94	23,92	29,90	35,88	41,86	47,84	53,82	59,80	65,78	71,76	77,74	83,72	89,70

*Agents de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMIH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16		3	395	54,15	72,20	90,25	108,30	126,35	144,40	162,45	180,50	198,55	216,60	234,65	252,70	270,75
15		3	365	50,04	66,72	83,40	100,08	116,76	133,44	150,12	166,80	183,48	200,16	216,84	233,52	250,20
14	V	2	335	45,93	61,24	76,55	91,86	107,17	122,48	137,79	153,10	168,41	183,72	199,03	214,34	229,65
13		1	305	41,82	55,76	69,70	83,64	97,58	111,52	125,46	139,40	153,34	167,28	181,22	195,16	209,10
12		3	285	39,09	52,12	65,15	78,18	91,21	104,24	117,27	130,30	143,33	156,36	169,39	182,42	195,45
11	IV															
10		1	255	34,98	46,64	58,30	69,96	81,62	93,28	104,94	116,60	128,26	139,92	151,58	163,24	174,90
9		3	240	32,91	43,88	54,85	65,82	76,79	87,76	98,73	109,70	120,67	131,64	142,61	153,58	164,55
8	III															
7		1	215	29,49	39,32	49,15	58,98	68,81	78,64	88,47	98,30	108,13	117,96	127,79	137,62	147,45

Brochure n° 3169

Convention collective nationale  
IDCC : 1726. – **CABINETS D'ÉCONOMISTES  
DE LA CONSTRUCTION  
ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**  
**(Collaborateurs salariés)**

---

AVENANT N° 9 DU 6 MARS 2013  
À L'AVENANT N° 4 DU 20 JANVIER 1999  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350687M  
IDCC : 1726

---

Entre :

L'UNTEC,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO ;

La CFE-CGC BTP ;

Le SYNATPAU FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

(RÉGIME CONCERNÉ : NON-CADRES)

Au sein de l'article 47, le texte suivant :

« B. – Pour la partie égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale (tranches "B" et "C").

Le régime de retraites par répartition institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est obligatoirement applicable aux salariés classés dans le personnel d'encadrement, suivant définition figurant en annexe I à la présente convention (coefficient hiérarchique 380 et au-dessus).

Ce régime pourra éventuellement être étendu, par voix d'accord, au sein des cabinets, dans les conditions définies à l'article 36 de l'annexe I à la convention du 14 mars 1947, aux salariés dont le coefficient hiérarchique est au moins égal à 350.

La cotisation fixée pour ce régime est à la charge de l'employeur et du salarié selon une répartition telle que définie par l'article 6 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour ce régime, les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, peuvent adhérer à la caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes (CNRBTPIC) 7, rue du Regard, 75006 Paris. »

est remplacé par le texte suivant :

« B. – Pour la partie égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale (tranches “B” et “C”).

Le régime de retraites par répartition institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est obligatoirement applicable aux salariés classés dans le personnel d'encadrement, suivant définition figurant à l'article 5 de l'avenant n° 12 de la présente convention (niveau G pour les cadres et niveau F pour les assimilés cadres).

Ce régime pourra éventuellement être étendu, par voie d'accord, au sein des cabinets, dans les conditions définies à l'article 36 de l'annexe I à la convention du 14 mars 1947, aux salariés dont l'emploi est classé au moins au niveau C (art. 5 de l'avenant n° 12 de la présente convention).

La cotisation fixée pour ce régime est à la charge de l'employeur et du salarié selon une répartition telle que définie par l'article 6 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour ce régime, les cabinets employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, peuvent adhérer à la caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes (CNRBTPIC) 7, rue du Regard, 75006 Paris. »

Au sein de l'article 49, le texte suivant :

« Pour la prévoyance :

– à l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics, BTP-Prévoyance, 7, rue du Regard, 75006 Paris, au titre des garanties telles que définies en annexe C de l'avenant du 20 janvier 1999.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Les cabinets employeurs, déjà adhérents à un organisme de prévoyance autre que celui désigné et assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion. »

est remplacé par le texte suivant :

« Pour la prévoyance :

– à l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics, BTP-Prévoyance, 7, rue du Regard, 75006 Paris, au titre des garanties telles que définies en annexe C de l'avenant du 20 janvier 1999.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Les garanties de prévoyance dont bénéficient les salariés cadres et non cadres sont définies dans les annexes A et C ci-jointes.

Les cabinets employeurs, déjà adhérents à un organisme de prévoyance autre que celui désigné et assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion. »

## CHAPITRE II

### (RÉGIME CONCERNÉ : CADRES)

L'annexe A « Garanties BTP-Prévoyance » à l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 à la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreaux vérificateurs est modifiée comme suit.



Le titre « Garanties BTP-Prévoyance, Régime cadre “ RNPC ”, en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 » est remplacé par le titre « Garanties régime cadres “ RNPC ” ».

Le paragraphe suivant :

« (6) Forfait naissance :

PSS : plafond (annuel) de la sécurité sociale (3,20 % du PASS = 1 237,32 € au 1<sup>er</sup> janvier 2011).

Une allocation est versée en cas de naissance d'un enfant ou d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans ; son montant est fixé à 3,2 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« (6) Forfait naissance :

Le forfait naissance est versé en cas de naissance d'un enfant ou d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans ; son montant est fixé à 3,2 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille. »

Le paragraphe suivant :

« (8) Chirurgie :

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent titre est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale. Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge. Seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« (8) Chirurgie :

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent titre est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale. Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge. Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution. »

### CHAPITRE III

#### (RÉGIME CONCERNÉ : CADRES)

L'annexe B de l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues vérificateurs, est modifiée comme suit :

Le titre « Régime cadre “ RNPC ” » est remplacé par le titre « Régime cadres “ RNPC ” ».

Le tableau « Taux de cotisation » suivant :

TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2011	TAUX DE COTISATION
Capital décès	0,65 % TA
	0,65 % TB
Rentés décès	0,17 % TA
	0,17 % TB
Indemnité journalière	0,20 % TA
	0,55 % TB
Invalidité	0,30 % TA
	0,85 % TB
Naissance	0,08 % TA
	0,08 % TB
Chirurgie *	0,10 % TA
	0,10 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA
	2,40 % TB

est remplacé par le tableau suivant :

TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2013	TAUX DE COTISATION
Capital décès	0,61 % TA
	0,61 % TB
Rentés décès	0,15 % TA
	0,15 % TB
Indemnité journalière	0,25 % TA
	0,55 % TB
Invalidité	0,32 % TA
	0,92 % TB
Naissance	0,05 % TA
	0,05 % TB
Chirurgie *	0,12 % TA
	0,12 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA
	2,40 % TB

## CHAPITRE IV

### (RÉGIME CONCERNÉ : NON-CADRES)

L'annexe C de l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues vérificateurs, est divisée en deux nouvelles parties nommées « Annexe C » et « Annexe D », et modifiées comme suit :

La section « Cotisations » est supprimée.

Le paragraphe suivant :

« Sous certaines conditions (incapacité permanente, totale et définitive), le capital-décès peut être versé par anticipation. Nous vous conseillons de nous faire part, dans les meilleurs délais, de tout changement de votre situation familiale. »

a été supprimé.

Le paragraphe suivant :

« Conversion du capital-décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle. »  
est remplacé par le paragraphe suivant :

« Conversion du capital-décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle. Les modalités de conversion et de règlement sont définies dans l'article 13.4 de l'annexe III à l'accord collectif national du 13 décembre 1990. »

Dans le paragraphe « Rente d'invalidité », la phrase : « Ces participants bénéficient d'une rente d'invalidité versée par BTP-Prévoyance. » est remplacé par la phrase : « Ces participants bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur. ».

Dans les parties « Maladie. – Accident de droit commun » et « Accident du travail ou maladie professionnelle » :

Les paragraphes suivants :

« Maladie ou accident de droit commun :

- invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise ;
- invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale : 68 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise ;
- invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base (1), hors majoration pour enfants à charge ;
- majoration pour enfants à charge, si le participant a un ou plusieurs enfants à charge (4) : + 5 % du salaire de base (1) en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 à 50 % :  $[(1,9 \times N) - 35 \text{ \%}] \times S$  – rente SS ;
- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % :  $[(0,7 \times N) + 30 \text{ \%}] \times S$  – rente SS. »

sont remplacés par les paragraphes suivants :

« Maladie ou accident de droit commun :

- invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise ;
- invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale : 70 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise ;

- invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base (1), hors majoration pour enfants à charge ;
- majoration pour enfants à charge, si le participant a un ou plusieurs enfants à charge (4) : + 5 % du salaire de base (1) en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 à 50 % :  $[(1,9 \times N) - 35 \text{ \%}] \times S - \text{rente SS}$  ;
- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % :  $[(0,7 \times N) + 30 \text{ \%}] \times S - \text{rente SS}$ . »

La partie « Participation aux frais de chirurgie » est renommée « Chirurgie ».

Dans la partie « Chirurgie », le paragraphe suivant :

« Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent titre est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens de la présente annexe est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution. »

Dans la partie « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », la phrase suivante : « BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale. » est remplacée par la phrase suivante : « L'organisme assureur garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale. »

Dans la partie « Forfait naissance », le paragraphe suivant :

« Un forfait est versé au participant en cas de naissance d'un enfant, ou d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Son montant est fixé à 3,2 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption. »

est remplacée par le paragraphe suivant :

« Le forfait naissance est versé au participant en cas de naissance d'un enfant, ou d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Son montant est fixé à 3,2 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption. »

Dans la partie « Prêt à l'habitat », les phrases suivantes : « Des prêts sont accordés aux salariés en activité sous certaines conditions, pour l'acquisition ou l'amélioration de leur résidence principale. Les montants varient de 5 000 € à 15 000 € (valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2010). » sont remplacées par les phrases suivantes : « Des prêts sont accordés par BTP-Prévoyance aux salariés en activité sous certaines conditions, pour l'acquisition ou l'amélioration de leur résidence principale. Les montants varient de 5 000 € à 15 000 € (valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2013). »

Dans la partie « Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage », le paragraphe suivant :

« Sans limitation de durée, lorsque le participant :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance.

En cas d'incapacité partielle, le maintien des garanties décès ne concerne, au prorata, que son incapacité de gain ou de travail. »

Est remplacé par le paragraphe suivant :

« Sans limitation de durée, lorsque le participant :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par l'organisme assureur. »

La partie 3 « Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise » est intégralement remplacée par la partie 3 suivante :

« 3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise :

En cas de radiation de l'entreprise (suite à sa sortie du champ d'application de l'accord du 16 avril 1993), les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux participants non cadres tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par l'organisme assureur. »

## CHAPITRE V

(RÉGIME CONCERNÉ : NON-CADRES)

L'annexe D suivante est créée.

### ANNEXE D

RÉGIME NON-CADRES « E1 »

#### Cotisations

TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014	TAUX DE COTISATION
Indemnité journalière	
Invalidité	1,30 % TA
Capital décès	1,30 % TB *

TAUX AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014	TAUX DE COTISATION
Rentes décès	
Chirurgie	0,10 % TA 0,10 % TB *
Naissance	0,10 % TA 0,10 % TB *
Toutes garanties	1,50 % TA 1,50 % TB *
(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.	

Le texte suivant :

#### « Répartition de la cotisation

La répartition de la cotisation entre le salarié et l'employeur ne pourra excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur. »  
est supprimé.

### CHAPITRE VI

#### (RÉGIME CONCERNÉ : NON-CADRES)

La partie « Modalités générales » de l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs, est modifiée comme suit :

Dans la partie « Conditions d'existence des garanties » :

La partie « Affiliation des participants » suivante :

« L'affiliation à BTP-Prévoyance des membres du personnel ETAM d'une entreprise adhérente est la conséquence des stipulations de l'accord collectif national du 16 avril 1993 et de ses avenants.

L'entreprise adhérente est tenue d'inscrire à BTP-Prévoyance d'une façon permanente tous les membres de son personnel faisant partie des catégories affiliées.

Peuvent prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les salariés ETAM des entreprises adhérentes qui sont appelés membres participants ;
- les anciens salariés ETAM des entreprises adhérentes, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au paragraphe "Maintien et cessation des garanties" ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent règlement.

Tout membre participant doit remplir et signer une demande d'affiliation.

L'entreprise transmet cette demande à BTP-Prévoyance après y avoir également apposé sa signature.

La date d'admission au régime est fixée à la date d'entrée dans l'entreprise, de promotion dans la catégorie, et en tout état de cause au plus tôt à la date d'effet d'adhésion de l'entreprise. L'entrée, la promotion dans la catégorie et la cessation d'appartenance à l'entreprise doivent être notifiées à l'institution dans les 15 jours suivant l'événement. »

est remplacée par le texte suivant :

« L'affiliation à BTP-Prévoyance des membres du personnel non cadre d'une entreprise adhérente est la conséquence des stipulations de l'accord collectif national du 16 avril 1993 et de ses avenants.

L'entreprise adhérente est tenue d'inscrire à BTP-Prévoyance d'une façon permanente tous les membres de son personnel faisant partie des catégories affiliées.

Peuvent prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les salariés non cadres des entreprises adhérentes qui sont appelés membres participants ;
- les anciens salariés non cadres des entreprises adhérentes, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au paragraphe "Maintien et cessation des garanties" ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent règlement.

Tout membre participant doit remplir et signer une demande d'affiliation.

L'entreprise transmet cette demande à BTP-Prévoyance après y avoir également apposé sa signature.

La date d'admission au régime est fixée à la date d'entrée dans l'entreprise, de promotion dans la catégorie, et en tout état de cause au plus tôt à la date d'effet d'adhésion de l'entreprise. L'entrée, la promotion dans la catégorie et la cessation d'appartenance à l'entreprise doivent être notifiées à l'institution dans les 15 jours suivant l'événement. »

Le paragraphe suivant au sein de la partie « Conditions d'ouverture des droits. – Fait générateur » :

#### « 2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital-décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du participant et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait naissance ;
- la date d'hospitalisation pour la garantie chirurgie. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

#### « 2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne) par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital-décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du participant et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait naissance ;
- la date d'hospitalisation pour la garantie chirurgie. »

Dans la partie « Délais de prescription. – Prescription. – Déclarations tardives » :

La partie 2 « Déclarations tardives. – Paiement rétroactif » suivante :

#### « 2. Déclarations tardives. – Paiement rétroactif

Pour les prestations d'indemnités journalières ou de rentes en cas de décès (rentes d'éducation, rentes de conjoint invalide), est considérée comme tardive, la déclaration faite à BTP-Prévoyance

après un délai de 2 années suivant la date du fait générateur. Pour les rentes liées à l'invalidité, la déclaration tardive intervient après un délai de 2 ans à compter du classement en invalidité par la sécurité sociale.

En cas de déclaration tardive, le service des prestations d'indemnités journalières ou de rentes sera assuré par BTP-Prévoyance pour le futur, mais l'institution ne paiera les prestations théoriquement dues pour le passé, que dans la limite de deux années précédant la date effective de déclaration du sinistre. »

est remplacée par le texte suivant :

#### « 2. Déclarations tardives. – Paiement rétroactif

Pour les prestations d'indemnités journalières ou de rentes en cas de décès (rentes d'éducation, rentes de conjoint invalide), est considérée comme tardive, la déclaration faite à l'organisme assureur après un délai de 2 années suivant la date du fait générateur. Pour les rentes liées à l'invalidité, la déclaration tardive intervient après un délai de 2 ans à compter du classement en invalidité par la sécurité sociale.

En cas de déclaration tardive, le service des prestations d'indemnités journalières ou de rentes sera assuré par l'organisme assureur pour le futur, mais ce dernier ne paiera les prestations théoriquement dues pour le passé, que dans la limite de deux années précédant la date effective de déclaration du sinistre. »

## CHAPITRE VII

### (RÉGIME CONCERNÉ : NON-CADRES)

Les parties suivantes de l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs :

#### « Revalorisation des prestations

Les coefficients de revalorisation sont décidés annuellement par le conseil d'administration de BTP-Prévoyance, en fonction de l'évolution du salaire moyen des ETAM adhérent aux régimes de BTP-Prévoyance, dans le respect de l'équilibre des régimes.

Pièces à fournir :

PRESTATIONS	PIÈCES À FOURNIR
Chirurgie	2, 3 et 4
Naissance	1 et 4
Incapacité de travail	1, 2 et 4
Décès	1 et 5
Rente d'éducation	4

1. Fiche individuelle (célibataire) ou familiale d'état civil du participant ;
2. Décompte originaux de versement des prestations de la sécurité sociale ou d'une mutuelle ;
3. Note de frais réels (honoraires, frais d'hospitalisation, etc.) ;
4. Relevé d'identité bancaire, postale ou de caisse d'épargne ;
5. Extrait d'acte de naissance (portant toutes les mentions marginales).

Toute situation particulière nous conduira à solliciter des documents justificatifs complémentaires (déclaration de revenus, bulletin de salaire, décision de justice...).



En fonction des prestations, une attestation de nature différente sera demandée à l'entreprise.

### Régime fiscal des prestations de prévoyance

Sont imposables :

Au titre des salaires :

- l'incapacité temporaire, tant que le contrat de travail est en vigueur.

Au titre des pensions :

- l'incapacité temporaire, lorsque le contrat de travail est rompu ;
- l'incapacité permanente ;
- la rente d'éducation.

N'est pas imposable :

- le capital-décès versé à un bénéficiaire désigné car il est exempt des droits de succession.

### Recommandations importantes

En cas de changement de statut social (privation d'emploi, retraite), vous pouvez bénéficier de certaines garanties par adhésion individuelle.

Pour les ayants droit d'un participant décédé, nous pouvons également proposer le maintien de la garantie chirurgie. Le choix doit être porté à notre connaissance dans un délai maximum de 6 mois suivant la date de privation d'emploi ou du décès. »

sont supprimées.

## CHAPITRE VIII

### (RÉGIME CONCERNÉ : NON-CADRES)

La partie « Définitions » de l'avenant n° 4 du 20 janvier 1999 sur la prévoyance à la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues vérificateurs, est modifiée comme suit :

Les paragraphes suivants :

« 1. Salaire de base :

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du participant soumise à cotisation au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'évènement à l'origine du droit à la prestation.

Lorsque, au cours de l'exercice de référence, se situe une période d'arrêt de travail, le salaire de base est majoré des indemnités journalières servies par la sécurité sociale, pour autant que ces dernières ne soient pas déjà incluses dans l'assiette de cotisations.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'évènement se produit avant une année complète d'affiliation ;
- à partir des rémunérations sur lesquelles le participant a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'évènement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces deux cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation "Rente d'invalidité" est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations "Indemnités journalières".

De même, si le décès du participant survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par BTP-Prévoyance, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliqués aux prestations maladies dont il a bénéficié.

## 2. Salaire net :

Le salaire net est fixé forfaitairement à 80 % du salaire de base (tel que défini précédemment).

## 3. Notion de conjoint du participant :

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant ;

- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :

a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;

b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;

c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;

d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

## 4. Notion d'enfant à charge :

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
  - apprentis ;
  - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
  - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
  - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas l'enfant doit être à charge fiscale du participant.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier. »

sont remplacés par les paragraphes suivants :

### « 1. Salaire de base :

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du participant soumise à cotisation au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'évènement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de S la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant 1 année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs période(s) d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail ;
- à partir des rémunérations sur lesquelles le participant a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation "Rente d'invalidité" est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations "Indemnités journalières".

De même, si le décès du participant survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par BTP-Prévoyance, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladies dont il a bénéficié.

## 2. Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
  - a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
  - b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
  - c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;
  - d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

## 3. Notion d'enfant à charge :

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
  - apprentis ;
  - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
  - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
  - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;

- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas l'enfant doit être à charge fiscale du participant.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier. »

#### CHAPITRE IX

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### CHAPITRE X

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du code du travail.

#### CHAPITRE XI

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 6 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3184

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2075. – ŒUFS ET INDUSTRIES  
EN PRODUITS D'ŒUFS  
(Centres de conditionnement,  
de commercialisation et de transformation)**

**ACCORD DU 25 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS  
POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350675M

IDCC : 2075

Entre :

Le SNIPO,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

**Article 2**

*Barème des salaires minimaux conventionnels  
pour une durée de travail à temps plein*

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

# Tableau des salaires minima 2013

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE minimal mensuel (applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2013)	SALAIRE annuel minimal (SAM) (applicable pour l'année 2013)
I	1	1 431	18 603
	2	1 435	18 655
	3	1 440	18 720
II	1	1 443	18 759
	2	1 446	18 798
	3	1 451	18 863
III	1	1 454	18 902
	2	1 457	18 941
	3	1 466	19 058
IV	1	1 487	19 331
	2	1 503	19 539
	3	1 518	19 734
V	1	1 606	20 878
	2	1 637	21 281
	3	1 668	21 684
VI	1	1 731	22 503
	2	1 782	23 166
	3	1 834	23 842
VII	1	1 990	25 870
	2	2 114	27 482
	3	2 238	29 094
VIII	1	2 487	32 331
	2	2 736	35 568
	3	3 099	40 287
IX	1	3 700	48 100
	2	4 062	52 806
	3	4 527	58 851

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie employés-ouvriers.

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie agents de maîtrise.

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie cadres.

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

### Article 3

#### *Calcul du salaire annuel minimal*

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs de l'année 2013, sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

### Article 4

#### *Rappel du principe d'égalité de traitement*

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

### Article 5

#### *Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 25 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1267. – PÂTISSERIE**

---

AVENANT N° 76 *BIS* DU 17 JANVIER 2013

RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1350683M

IDCC : 1267

---

Entre :

La CNPCCG,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FGA CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

Sont modifiés les postes suivants : « Orthodontie acceptée par la sécurité sociale » et « Orthopédie » et « Autres prothèses ».

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

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



NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION <sup>(1)</sup> (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)	
	Conventionné	Non conventionné
<b>Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité</b>		
Frais de séjour	225 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	250 % de la BR	
Actes d'anesthésie (ADA)		
Autres honoraires		
Chambre particulière <sup>(2)</sup>	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)	25 € par jour	
<b>Transport remboursé par la sécurité sociale</b>	100 % de la BR	
<b>Actes médicaux</b>		
Généralistes (consultations et visites)	130 % de la BR	
Spécialistes (consultations et visites)	200 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC)	150 % de la BR	
Actes techniques médicaux (ATM)		
Actes d'imagerie médicale (ADI)	150 % de la BR	
Actes d'échographie (ADE)		
Auxiliaires médicaux	110 % de la BR	
Analyses	110 % de la BR	
<b>Pharmacie remboursée par la sécurité sociale</b>		
Pharmacie	100 % de la BR	
<b>Pharmacie non remboursée par la sécurité sociale</b>		
Moyens contraceptifs prescrits	Crédit de 80 € par année civile	
<b>Dentaire</b>		
Soins dentaires (à l'exception des inlay, onlay)	100 % de la BR	
Inlay, onlay	330 % de la BR	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité so- ciale	375 % de la BR	
Inlay core et inlay core à clavettes	330 % de la BR	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	260 % de la BR	
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	250 % de la BR	
Orthodontie refusée par la sécurité sociale	250 % de la BR	
<b>Actes dentaires hors nomenclature</b>		
Parodontologie	Crédit de 200 € par année civile	
Implants dentaires	Forfait de 1 000 € par implant, (limité à 3 implants par année civile)	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU D'INDEMNISATION <sup>(1)</sup> (y compris les prestations versées par la sécurité sociale)	
	Conventionné	Non conventionné
<b>Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)</b>  Prothèses auditives  Orthopédie  Autres prothèses	RSS + crédit de 1 200 € par année civile  RSS + crédit de 600 € par année civile  RSS + crédit de 600 € par année civile	
<b>Optique</b>  Monture  Verres  Lentilles acceptées par la sécurité sociale  Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris len- tilles jetables)	RSS + 90 € (limité à une intervention par année civile)  Grille optique + RSS (limité à 2 verres par année civile)  RSS + crédit de 180 € par année civile  Crédit de 180 € par année civile	
<b>Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale</b>  Chirurgie réfractive	Crédit de 1 000 € par année civile	
<b>Cure thermale (acceptée par la sécurité sociale)</b>  Frais de traitement et honoraires  Frais de voyage et hébergement	100 % de la BR  250 €	
<b>Maternité</b>  Naissance d'un enfant déclaré  Fécondation <i>in vitro</i>	300 €  Crédit de 300 € par année civile	
<b>Médecines hors nomenclature</b>  Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phytothérapie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit au- près d'une association agréée)	40 € par acte (limité à 4 actes par année civile)	
<b>Actes de prévention</b> 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, ef- fectué en deux séances maximum  — vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite, et ce quel que soit l'âge  — vaccin antigrippe saisonnière non remboursé (sur prescription et facture)	100 % de la BR	
BR : base de remboursement. RSS : remboursement sécurité sociale. (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	70
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	120
22 59245 – 22 64045 – 22 40671 22 82221 – 22 90396 – 22 91183 22 27038 – 22 99180	Multifocaux ou progressifs simples	150
22 38792 – 22 02452 – 22 34239 22 59660 – 22 45384 – 22 95198 22 02239 – 22 52042	Multifocaux ou progressifs complexes	240

## Article 2

### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> octobre 2012.

## 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 deuxième 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 des artisans pâtisseries chocolatiers, confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 17 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1267. – PÂTISSERIE**

---

**AVENANT N° 77 DU 21 FÉVRIER 2013**

**RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1350685M

IDCC : 1267

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire décident d'améliorer les prestations du régime de prévoyance sans modification corrélative des cotisations. Ils décident par ailleurs de mettre en conformité la définition des catégories de personnel bénéficiaires dudit régime avec la législation relative au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire (décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012) concernant les conditions d'exonération sociale des contributions patronales.

Le présent avenant a pour objet la modification de trois articles de la convention collective nationale de la pâtisserie :

- d'une part, l'article 47 relatif à la garantie « rente éducation » en augmentant les prestations, en instaurant un montant de rente minimal garanti et en précisant la définition des enfants à charge ;
- d'autre part, le préambule de l'article 46 « Capital décès. – Invalidité absolue et définitive » relativement aux catégories de salariés couverts ;
- enfin, l'article 44.2 « incapacité de travail » relativement aux salariés en situation de cumul emploi retraite.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 47 « Rente éducation »*

Les modifications de cet article prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

En cas de décès du salarié, pour tout autre cause que celle visée à l'article 48.2 « Exclusions » de la convention collective nationale de la pâtisserie, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (Etat d'IAD – Invalidité absolue et définitive), il est versé au profit de chaque enfant à charge une rente temporaire dont le montant est égal à :

- jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire : 10 % du salaire brut de référence (\*) ;

---

(\*) Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire mensuel brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

- du 16<sup>e</sup> au 19<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire : 12 % du salaire de référence (\*) ;
- du 19<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire : 12 % du salaire de référence (\*).

A la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 160 €.

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Elle est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou est titulaire de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et de la famille.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La mention suivante est supprimée : « Le montant maximal du cumul des rentes à la date du décès du participant, quel que soit le nombre d'enfants à charge, ne peut excéder 40 % du salaire annuel brut. Si le nombre d'enfants est supérieur à 5, ce montant de 40 % est réparti à parts égales à chacun des ayants droits ».

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
  - 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 CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employé dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés

## Article 2

### *Modification de l'article 46 « Capital décès. – Invalidité absolue et définitive »*

Le préambule de l'article 46 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont garantis les salariés cadres et non cadres jusqu'à la date de liquidation définitive de la pension de vieillesse de la sécurité sociale à l'exception des participants en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale ;

Les salariés relevant du collège "cadres" pour le présent régime de prévoyance sont : les salariés répondant aux définitions des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) ainsi qu'aux dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la convention précédemment visée ;

Ces salariés sont titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise ;

---

(\*) Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire mensuel brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les salariés relevant du collège “non-cadres” pour le présent régime de prévoyance sont : 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 (AGIRC) ni aux dispositions de l’article 36 de l’annexe I de la convention précédemment visée.

Ces salariés sont 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.

Les présentes définitions s’appliquent aux catégories mentionnées aux articles 48.4, 48.4.1 et 48.8.1 ci-après. »

### **Article 3**

#### *Modification de l’article 44.2 « Incapacité de travail »*

L’alinéa 7 de l’article 44.2 de la convention collective nationale de la pâtisserie est remplacé par la rédaction suivante :

« – et, au plus tard, à la date de liquidation définitive de la pension de vieillesse de la sécurité sociale, à l’exception des participants en situation de cumul emploi retraite remplissant les conditions d’ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale. »

### **Article 4**

#### *Date d’entrée en vigueur. – Dépôt et extension*

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d’extension et, au plus tard, le 1<sup>er</sup> avril 2013.

Il est fait en nombre suffisant d’exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires sont convenues d’en demander l’extension auprès du ministère du travail, de l’emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtissiers chocolatiers confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 21 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNPCCG ;

CNGF.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro.

**Accord professionnel**

**SPECTACLE VIVANT**

---

ACCORD DU 18 MARS 2013  
RELATIF AUX PLAFONDS APPLICABLES  
À L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE DE CONGÉ PAYÉ  
NOR : ASET1350700M

Entre :

Le SNES ;

Le SYNDEAC ;

Le SNDTP ;

La CSCAD ;

Le SNSP ;

Le SNC ;

Le SYNOLYR ;

La PRODISS ;

La PROFEDIM,

D'une part, et

Le SNM FO ;

La FASAP FO ;

La FC CFTC ;

Le SNLA FO ;

La SNAPS CFE-CGC ;

La F3C CFDT ;

Le SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à la réglementation de la caisse des congés spectacles et afin de maintenir l'harmonisation des plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé dans les branches d'activité concernées, les organisations signataires s'accordent pour une augmentation de 1,30 % pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014.

Les plafonds applicables seront donc les suivants :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	INDEMNITÉ JOURNALIÈRE
Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque	224
Metteur en scène	224
Maître de ballet et présentateur	224
Artiste lyrique, de music-hall, de revues	296
Musicien	441
Chef d'orchestre, concertiste soliste	885

Fait à Paris, le 18 mars 2013.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION  
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,  
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,  
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,  
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

ACCORD DU 26 MARS 2013  
RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

NOR : ASET1350696M  
IDCC : 1404

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux avaient conclu le 16 septembre 1997 un accord sur le compte épargne-temps. La réglementation ayant connu plusieurs évolutions successives, les parties conviennent d'actualiser et de compléter l'accord initial en permettant d'utiliser les nouvelles sources d'alimentation et les nouvelles catégories d'utilisation rendues possibles par la réglementation.

En conséquence, compte tenu de l'ampleur des modifications et afin de faciliter sa compréhension, ils décident d'introduire le dispositif dans un nouvel accord qui se substituera à l'ancien.

I. – Mise en place du compte épargne-temps (CET)

La mise en application du présent accord implique une décision en ce sens de l'employeur qui peut se concrétiser de plusieurs façons :

- dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec une représentation syndicale ;
- dans le cadre d'une décision unilatérale qui peut être prise à l'issue d'un échec de la négociation avec la représentation syndicale ;
- s'ils existent, les élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont appelés à émettre un avis avant la décision du chef d'entreprise ;
- en l'absence de représentation syndicale et de représentation élue du personnel, une note de service.

Dans tous les cas, la mise en œuvre du présent accord comprendra un document d'information diffusé à l'ensemble du personnel.

1. Bénéficiaires

Peuvent ouvrir un compte épargne-temps tous les salariés qui justifient d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

## 2. Procédure d'ouverture et alimentation du compte épargne-temps (CET)

Le salarié souhaitant ouvrir un compte doit en informer individuellement son employeur par écrit en mentionnant les éléments qu'il souhaite affecter au CET (en nombre quand il s'agit de jours ou d'heures et en euros quand il s'agit de montants).

Le salarié ne pourra modifier ses choix avant le 31 décembre de l'année en cours.

Toutefois, il est convenu que le salarié puisse revenir sur ses choix avant cette date dans les cas suivants :

- invalidité du salarié ou de son conjoint ;
- décès du conjoint ;
- cessation du contrat de travail du conjoint suite à son licenciement.

Le salarié remplira le cas échéant un bulletin de versement spécifiquement élaboré pour le CET de branche par le teneur de compte.

## 3. Tenue du CET

Pour chaque salarié adhérent un compte individuel est tenu à jour à chaque opération et au minimum une fois par an.

L'employeur communique à chaque salarié l'état de son compte de l'année précédente au plus tard le 31 janvier. Le salarié doit alors, avant le 20 février, informer par écrit l'employeur des éléments qu'il souhaite affecter au CET pour l'année en cours. A défaut, les éléments constitutifs du CET (nombre de jours ou d'heures, montant en euros) sont réputés reconduits tacitement.

## II. – Composantes du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être alimenté par les éléments suivants, pris en partie ou en totalité.

### 1. Temps de repos à l'initiative du salarié :

- le report d'une fraction du congé payé principal (uniquement la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés), dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fermeture de l'entreprise pour congés ;
- le repos majoré correspondant au temps effectué en heures supplémentaires ;
- les heures effectuées au-delà de la durée du travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle ;
- les jours ou demi-journées de repos issus de l'annualisation du temps de travail (annexe II à l'accord « Durée, aménagement et réduction du temps de travail » du 22 janvier 1999) ;
- la conversion en temps de la majoration de salaire pour travail le dimanche (cf. le 4.3 de l'accord « Durée, aménagement et réduction du temps de travail » du 22 janvier 1999) ;
- la conversion en temps de la majoration de salaire pour travail de nuit, des jours fériés et des temps d'astreinte (cf. art. 4.5, 4.4 et 11 de l'accord « Durée, aménagement et réduction du temps de travail » du 22 janvier 1999) ;
- la semaine de repos prévue par l'article 14.3 de l'accord du 22 janvier 1999, ou les jours ouvrés de repos liés au forfait sans référence horaire prévus par l'article 15, les jours supplémentaires de travail au-delà du forfait annuel en jours prévus par l'article 10 de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2000.

### 2. Temps de repos à l'initiative de l'employeur

A l'initiative de l'employeur, tout ou partie des heures accomplies au-delà de la durée collective de travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle.

### 3. Droit à congés payés sur les congés alimentant le compte

Afin de tenir compte du droit à congés payés généré par les différents reports de congés pouvant alimenter le CET, les partenaires sociaux ont convenu, dans un souci de simplification de la gestion du CET, que tous les congés mentionnés au 1 et 2 ci-dessus feront l'objet, lors de leur affectation au CET, d'une majoration correspondant au droit à congés payés.

Le taux de la majoration est celui en vigueur au moment de l'affectation des droits au CET, soit, à la date de signature du présent accord, 10 %.

Par conséquent, lorsque le salarié utilisera son CET, il ne pourra prétendre à des droits à congés payés sur la durée de son absence puisque ceux-ci auront été inclus dans la détermination de son droit à congé au titre du CET.

Toutefois, les dispositions de ce paragraphe ne sont pas applicables dans les cas de liquidation du CET définis au paragraphe V.

### 4. Conversion en temps de primes, indemnités

#### 4.1. Définitions :

- toutes les primes, quelles qu'en soient la nature et la périodicité (ex : prime annuelle, semestrielle, trimestrielle, prime d'assiduité...), hors prime d'ancienneté ;
- primes d'intéressement, de participation, plan d'épargne d'entreprise ;
- les indemnités de départ et de mise à la retraite, uniquement en cas de congés de fin de carrière.

#### 4.2. Modalités de conversion

Par mesure de simplification, compte tenu de la diversité des horaires pouvant être en vigueur dans l'entreprise du fait de l'application de l'accord sur la durée et aménagement du temps de travail, et étant donné que les salaires résultant de l'application de cet accord ont été maintenus sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures, les partenaires sociaux ont décidé que les primes et indemnités qui seront affectées au compte épargne-temps seront converties en temps sur la base de cet horaire.

Somme due (salaire mensuel de l'intéressé / horaire légal) = temps de repos.

Exemple :

- salarié travaillant par équipe hors annualisation : 35 heures par semaine ;
- salaire base 151,67 h : 1 500 € ;
- prime : 100 €,

temps de repos :  $100 / (1\,500/151,67) = 10,12$  heures.

#### 4.3. Abondement annuel obligatoire dans le cadre du congé de fin de carrière

Afin de favoriser le congé de fin de carrière et donc l'emploi, les employeurs de la branche seront tenus d'abonder le compte du salarié souhaitant bénéficier d'un congé de fin de carrière.

Pour bénéficier de cet abondement, le salarié devra faire connaître par écrit, conformément au paragraphe I.3, sa volonté d'utiliser tout ou partie de son CET pour la prise d'un congé de fin de carrière, dans le cadre du paragraphe III.3.

L'abondement est un minimum de 5 % des droits versés chaque année au CET au titre du congé de fin de carrière. L'abondement s'effectue au 31 décembre au titre de l'année écoulée. Il est annulé (pour la partie correspondante) si le salarié décide de ne plus utiliser tout ou partie de son CET pour la prise d'un congé de fin de carrière.

### III. – Utilisation du compte épargne-temps

#### 1. Congés légaux

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour indemniser les congés prévus par le code du travail.

La durée et les conditions de prise de ces congés sont définies par les dispositions législatives ci-dessus mentionnées.

#### 2. Congés pour convenances personnelles en dehors du congé de fin de carrière

Le compte peut encore avoir pour objet le financement total ou partiel de congés dits « pour convenance personnelle », congé à temps plein ou à temps partiel.

La durée de ces congés devra être au minimum de 3 mois à temps plein ou à temps partiel et au maximum de 12 mois. La durée minimum peut être ramenée à 2 mois avec l'accord de l'employeur.

Pour bénéficier de son congé, le salarié dépose une demande écrite à son employeur par lettre remise en main propre contre décharge, en respectant un délai de prévenance qui doit être au moins équivalent à la durée du congé que le salarié souhaite prendre, sans pouvoir excéder 6 mois.

L'employeur est tenu d'accuser réception par écrit de la demande du salarié, dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la demande. Au terme de ce délai, le silence de l'employeur vaut acceptation.

L'employeur peut refuser la demande du salarié dans les cas suivants :

- s'il s'avère que le salarié ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier du congé ;
- s'il a déjà bénéficié, dans les 12 mois précédant la demande, d'un congé dans le cadre du CET d'une durée égale à celle définie au 2<sup>e</sup> alinéa du présent article.

L'employeur peut aussi reporter la demande du salarié :

- si la présence au travail du salarié est indispensable : dans ce cas, l'employeur devra motiver sa décision et le report du congé ne pourra excéder 3 mois à compter de la demande initiale du salarié, sauf accord particulier des deux parties ;
- ou si le nombre d'absences simultanées dépasse les seuils fixés par le code du travail ; dans ce cas, le report ne peut excéder 12 mois.

#### 3. Congé de fin de carrière

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié de cesser son activité par anticipation en vue de prendre sa retraite ou de réduire sa durée du travail.

Dans ce cas, aucune durée minimale de congé ne peut être imposée et le contrat de travail du salarié cessera donc à l'issue du congé. Le congé ne peut durer plus de 6 mois.

Le salarié qui envisage d'utiliser son CET en vue de son départ en retraite doit en informer son employeur en respectant un délai de prévenance au moins égal à la durée conventionnelle du préavis augmentée de la durée nécessaire à la prise de son congé. Toutefois, le délai de prévenance ne peut excéder 12 mois.

Le congé de fin de carrière débutera à l'issue de la période de préavis conventionnel.

#### 4. Utilisation sous forme de rémunération différée

A la demande du salarié, les droits inscrits sur son compte individuel peuvent, en tout ou partie chaque année, être liquidés en unités monétaires pour :

- alimenter le plan épargne salariale mis en place par l'entreprise ;

- versement sur le PEE / PEI, les sommes transférées ne seront disponibles qu'à l'issue de la période de blocage prévue par le plan ;
- versement sur le PERCO / PERCOI, les sommes transférées ne seront disponibles qu'à compter du départ à la retraite ;
- contribuer au financement des prestations de retraite supplémentaire dans le cadre du dispositif à caractère obligatoire et collectif (de type art. 83 / PERE) existant dans l'entreprise.

#### IV. – Indemnisation

##### 1. Indemnisation du congé

###### 1.1. Indemnisation du congé

Le congé pris dans le cadre du CET est indemnisé au taux du salaire mensuel de base du salarié au moment du départ en congé.

Le congé indemnisé est réputé correspondre à l'horaire de travail applicable dans l'entreprise au moment du congé.

L'indemnité de congé fait l'objet de l'établissement d'un bulletin de paie et est versée aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise. Elle a la nature de salaire, les charges sociales salariales sont précomptées sur l'indemnité de congé et acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

###### 1.2. Eléments de monétisation

Si, à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement sera lissé sur la durée initialement définie par le salarié lors de sa demande de congé ou, à son choix, assuré sur la base du salaire habituel dans la limite des droits acquis.

##### 2. Situation du salarié pendant le congé

Pendant le congé résultant du compte épargne-temps, le salarié reste tenu vis-à-vis de son entreprise par ses obligations de loyauté et de non-concurrence à l'égard de son employeur.

La durée du congé de fin de carrière et celle des congés pour convenances personnelles entrent dans le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Pendant son congé, le salarié continue de bénéficier du régime de la protection sociale complémentaire éventuellement en vigueur dans l'entreprise ; l'employeur prélèvera à cet effet la part de cotisations salariales nécessaire à cette couverture.

##### 3. Situation du salarié à l'issue du congé

Sauf dans le cas où le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi, ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente et revalorisée en fonction des augmentations générales de salaire qui ont pu avoir lieu durant son absence.

##### 4. Monétisation immédiate

Dans la limite d'une somme équivalente à 20 jours épargnés, le salarié pourra demander chaque année le versement d'une indemnité correspondante pour en bénéficier immédiatement sous forme de complément de rémunération.

Au-delà de ce plafond, le salarié pourra débloquer ses droits en totalité ou en partie dans les cas de déblocage anticipés prévus par les textes sur la participation au résultat des entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Exception : les jours épargnés, le cas échéant, au titre de la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés ne peuvent pas être convertis en rémunération immédiate mais seulement utilisés pour financer un congé autorisé.

## V. – Liquidation du CET

### 1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, un état du compte est effectué.

Si le compte a été ouvert dans le cadre d'un congé de fin de carrière, le salarié perd le bénéfice de l'abondement effectué par l'employeur à cet effet, sauf si le départ du salarié est dû à un licenciement pour motif économique.

Suite à la rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis, après déduction, le cas échéant, des charges sociales salariales.

Pour calculer l'indemnité de CET, il conviendra de multiplier le nombre d'heures inscrites au CET par le salaire de base du salarié en vigueur au moment de la rupture.

### 2. Renonciation à l'utilisation du droit à CET

Le salarié peut renoncer à tout ou partie du CET. Il devra dans ce cas notifier par écrit à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 4 mois.

Sauf accord particulier, la part ou la totalité de CET à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies au paragraphe V.1.

### 3. Transfert du compte

La transmission du compte est automatique dans le cas de modification de la situation juridique de l'employeur telle que visée au code du travail.

Le CET peut être transféré d'une entreprise à une autre d'un même groupe appliquant la même convention collective. Ce transfert suppose l'accord écrit des trois parties, soit l'ancien employeur, le nouveau et le salarié. Pour la détermination de la notion de groupe, il conviendra de se référer à la définition donnée par le code du travail relative au comité de groupe.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord applicable dans la nouvelle entreprise.

## VI. – Garanties

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions fixées par le code du travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance garantie des salaires.

## VII. – Gestion au niveau de la branche

La gestion du CET peut être confiée à un organisme extérieur.

## VIII. – Champ d'application de l'accord

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective.

## IX. – Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition ouvert aux organisations syndicales de salariés auxquelles le présent accord sera notifié.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

#### X. – Dispositions transitoires

Le présent accord complète la liste du document n° 1 « liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée. Il se substitue à l'accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne-temps.

Toutes les références à « l'accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne-temps » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps ».

Fait à Paris, le 26 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

#### **Syndicats de salariés :**

CSNVA ;

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FM FO.



Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

DÉNONCIATION PAR LETTRE DU 26 AVRIL 2013  
PAR L'UFT DE L'ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2011  
RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL

NOR : ASET1350680M  
IDCC : 16

---

*UFT*  
*68, rue Cardinet*  
*75017 Paris*

Paris, le 26 avril 2013.

Monsieur le président,

L'union des fédérations de transport (UFT), mandatée par la fédération des entreprises de la sécurité fiduciaire (FEDESFI), a négocié et signé le 7 novembre 2011 un accord relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire dans les activités du transport de fonds (« l'accord ») avec les organisations syndicales de salariés suivantes :

- la fédération générale CFTC des transports ;
- la fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE CFDT) ;
- la fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ;
- la fédération nationale des transports et de la logistique (FO UNCP) ;
- le syndicat national des activités du transport et du transit (CFE-CGC).

L'accord a également été signé par l'organisation des transports routiers européens (OTRE) [organisation patronale non représentative à la date de signature de l'accord, décision définitive du tribunal administratif de Bordeaux du 28 février 2012].

Force est de constater que l'accord du 7 novembre 2011 fait aujourd'hui l'objet de difficultés d'application majeures.

En conséquence, conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail et à l'article 4, dernier alinéa, de l'accord conventionnel susvisé, l'UFT, mandatée par FEDESFI, vous notifie par la présente la dénonciation totale de l'accord du 7 novembre 2011.

Conformément aux termes de l'accord, cette dénonciation sera effective à l'issue d'un préavis de 3 mois, et une nouvelle négociation pourrait être engagée dans ce délai.

La présente dénonciation fait l'objet d'un dépôt, conformément aux articles L. 2261-9, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.



Brochure n° 3281

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN  
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

ACCORD DU 30 JANVIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350697M

IDCC : 1821

Entre :

La FCVMM,

D'une part, et

La FNTVC CGT ;

La FCE CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires minima garantis (SMG)*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne soit au-dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 439,93 € et à 1 446,08 € au coefficient 125, soit respectivement 1 % de hausse par rapport à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

Les parties se sont mis d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI
100	aucun salarié
115	1 439,93
125	1 446,08
135	1 458,74
145	1 476,59

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI
160	1 503,36
175	1 530,14
190	1 556,90
205	1 583,68
220	1 610,46
230	1 628,29
245	1 750,69
260	1 879,43
275	2 008,18
290	2 136,93
315	2 351,51
330	2 599,37
345	3 020,20
385	3 083,51
440	3 290,27
490	3 665,66
550	4 082,58
660	4 770,87
770	5 459,08
880	6 147,34

## Article 2

### *Salaires minima professionnels (SMP)*

2.1. Le coefficient de base de la grille de classification est le coefficient 100, étant entendu qu'il s'agit d'un coefficient de référence à partir duquel se fait le calcul des SMP de chaque catégorie. Aucun salarié n'est classé au coefficient 100.

2.2. Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

2.3. Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

2.4. Sous réserve de dispositions plus favorables, le SMP conventionnel sert au calcul de la prime de panier et des primes d'ancienneté telles que définies dans la convention collective.

2.5. Le SMP horaire est fixé à la date d'application du présent accord à 3,98 €. Ce SMP pourra être revalorisé à l'occasion des négociations salariales annuelles de branche.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SMP HORAIRE	SMP MENSUEL
100	3,98	
115	4,58	694,19

COEFFICIENT	SMP HORAIRE	SMP MENSUEL
125	4,98	754,56
135	5,37	814,92
145	5,77	875,29
160	6,37	965,83
175	6,97	1 056,38
190	7,56	1 146,93
205	8,16	1 237,48
220	8,76	1 328,02
230	9,15	1 388,39
245	9,75	1 478,93
260	10,35	1 569,48
275	10,95	1 660,03
290	11,54	1 750,58
315	12,54	1 901,49
330	13,13	1 992,03
345	13,73	2 082,58
385	15,32	2 324,04
440	17,51	2 656,05
490	19,50	2 957,87
550	21,89	3 320,06
660	26,27	3 984,07
770	30,65	4 648,08
880	35,02	5 312,09

### Article 3

#### *Caractère normatif du présent accord et extension de celui-ci*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à l'une des présentes dispositions.

Les présentes dispositions entreront en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2013 pour les entreprises adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

Néanmoins, les présentes dispositions seront applicables à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension, pour les entreprises non adhérentes à la fédération des cristalleries verreries à la main et mixtes.

### Article 4

#### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction générale du travail, service des relations et conditions de travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et D. 2231-2 du nouveau code du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord prendra application à partir du 1<sup>er</sup> avril 2013.

Fait à Paris, le 30 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE**  
**ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

AVENANT N° 82 DU 14 MARS 2013  
RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES MINIMAUX  
NOR : ASET1350681M  
IDCC : 1534

Entre :  
La FNICGV ;  
La CNTF ;  
La FNEAP ;  
Le SYNAFAVIA ;  
Le SNIV SNCP,  
D'une part, et  
La FGTA FO ;  
La FNA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**

*Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1<sup>er</sup> avril 2013*

La nouvelle grille s'établit comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers, employés			
I	1 452	1 480	1 511
II	1 511	1 540	1 570
III	1 572	1 603	1 634

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
IV	1 665	1 698	1 731
TAM			
IV	1 679	1 747	1 819
V	1 931	2 008	2 086
VI	2 227	2 316	2 403
Cadres			
VII	2 728	3 026	3 086
VIII	3 688	3 983	4 301
IX	4 653	5 025	5 428

### Article 3

#### *Dépôt et extension*

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales de salariés, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 14 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130200-000513

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---