

# 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° 2013/22 DU 22 JUIN 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>76</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/22

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Carrières et matériaux (industries [Centre, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 26 mars 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013.....	4
<b>Carrières et matériaux (industries [Midi-Pyrénées, ouvriers, ETAM])</b> : accord du 29 avril 2013 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2013 .....	7
<b>Chaînes thématiques</b> : accord du 16 avril 2013 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> mai 2013.....	10
<b>Chaussure (industrie [ouvriers, employés])</b> : accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....	12
<b>Chaussure (industrie [ETAM, cadres])</b> : accord du 26 février 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....	15
<b>Couture (région parisienne)</b> : accord du 17 avril 2013 relatif aux primes de collection pour l'année 2013.....	18
<b>Couture (région parisienne)</b> : avenant n° 9 du 17 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 .....	19
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons)</b> : avenant n° 2013-1 du 26 mars 2013 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> avril 2013.....	22
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels</b> : accord du 26 avril 2013 relatif à la désignation et au fonctionnement des organismes assureurs.....	25
<b>Espaces de loisirs, d'attractions et culturels</b> : avenant n° 43 du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1 <sup>er</sup> juillet 2013 .....	28
<b>Journalistes</b> : avenant n° 14 du 29 mars 2013 relatif à la formation professionnelle.....	30
<b>Métallurgie (Haute-Savoie)</b> : accord du 29 avril 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2013 .....	32
<b>Métallurgie (Indre-et-Loire)</b> : accord du 29 avril 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2013 .....	35
<b>Métallurgie (Marne)</b> : accord du 26 avril 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2013.....	38
<b>Prestataires de services (secteur tertiaire)</b> : accord du 26 mars 2013 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2013 .....	43

<b>Services à la personne (entreprises) :</b> avenant n° 1 du 25 avril 2013 relatif à la protection sociale.....	50
<b>Sucreries-distilleries :</b> avenant n° 6 du 27 février 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et à la prime d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> mars 2013 .....	62
<b>Transport aérien (personnel au sol) :</b> avenant n° 87 du 29 avril 2013 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2013 .....	66
<b>Universités et instituts catholiques :</b> procès-verbal de désaccord du 22 mars 2013 relatif à la négociation annuelle obligatoire.....	70
<b>Volailles (industries de la transformation) :</b> accord du 12 avril 2013 relatif aux salaires minima garantis au 1 <sup>er</sup> avril 2013.....	73

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 26 MARS 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013

(CENTRE)

NOR : ASET1350730M

IDCC : 87, 135

---

Entre :

L'UNICEM Centre,

D'une part, et

La FG FO ;

L'URCB CFDT Centre,

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 de salaires est applicable dans toute la région géographique de l'UNICEM Centre, constituée par les six départements suivants : Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret.

### Article 3

#### *Salaires mensuels minimaux garantis*

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 441
	2	1 458
II	1	1 461
	2	1 483
	3	1 528
III	1	1 535
	2	1 557
	3	1 605
IV	1	1 613
	2	1 639
	3	1 698
V	1	1 703
	2	1 756
	3	1 878
VI	1	1 910
	2	1 984
	3	2 144
VII	1	2 186
	2	2 319
	3	2 526

### 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*

Le présent accord s'applique à compter du 1<sup>er</sup> avril 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 Ormes, le 26 mars 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 29 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2013  
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1350747M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Midi-Pyrénées,

D'une part, et

La FNCB 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 : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne.

### 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	1 431
	2	1 451
II	1	1 456
	2	1 480
	3	1 524
III	1	1 531
	2	1 555
	3	1 602
IV	1	1 610
	2	1 636
	3	1 694
V	1	1 699
	2	1 752
	3	1 875
VI	1	1 906
	2	1 981
	3	2 139
VII	1	2 181
	2	2 314
	3	2 520

### 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 Toulouse, le 29 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3319

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES**

ACCORD DU 16 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS  
AU 1<sup>ER</sup> MAI 2013  
NOR : ASET1350736M  
IDCC : 2411

Entre :  
L'ACCES ;  
L'union TLSP,  
D'une part, et  
La fédération Médias 2000 CGC ;  
Le SNM CFDT ;  
La F3C CFDT ;  
La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minima mensuels bruts garantis à compter du 1<sup>er</sup> mai 2013. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date.

*Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun*

*(En euros.)*

NIVEAU	RAPPEL DES MINIMA au 1 <sup>er</sup> mai 2012	AU 1 <sup>ER</sup> MAI 2013 (+ 1,5 %)
I	1 440,20	1 461,80
II	1 520,80	1 543,60
III	1 625,90	1 650,30
IV	1 942,10	1 971,20
V	2 540,80	2 578,90
VI	3 218,10	3 266,40

## **Article 2**

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE**  
**ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 2013**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350729M  
IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

Le SNCP CFE-CGC ;

La FCTH FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application et objet*

Le présent accord est applicable aux ouvriers et employés dont le coefficient est inférieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

**Article 2**

*Montant des rémunérations mensuelles minimales*

Les rémunérations mensuelles minimales sont définies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 430,22
138	1 443,00

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
145	1 448,00
155	1 461,00
170	1 475,00
185	1 485,00
196	1 491,00

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE
133	1 437
138	1 450
145	1 455
155	1 468
170	1 482
185	1 493
196	1 499

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratier sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

### Article 3

#### *Application et vérification*

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

b) Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.



c) Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

#### **Article 4**

##### *Egalité de rémunération*

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

#### **Article 5**

##### *Publicité et extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 26 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE  
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS**

---

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350728M

IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

Le SNCP CFE-CGC ;

La FCTH FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application et objet*

Le présent accord est applicable aux membres du personnel dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure.

Il a pour objet de fixer le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application.

**Article 2**

*Montant des rémunérations annuelles minimales*

Les rémunérations annuelles minimales pour l'année 2013 sont définies conformément au tableau ci-après.

*ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION annuelle minimale
200	18 856
212	19 242
220	19 905
245	21 970
253	22 643
270	24 102
290	25 852
340	30 227

*Cadres*

*(En euros.)*

POSITION	INDICE	RÉMUNÉRATION annuelle minimale
1	100	26 202
	105	27 399
	110	28 681
2	120	31 247
	130	33 812
3	133	34 582
	166	43 046
	200	51 766

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

**Article 3**

*Bénéficiaires*

Bénéficient de ces garanties annuelles de rémunération les ETAM et les cadres inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2013 et justifiant de 1 an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

**Article 4**

*Application et vérification*

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

- a) Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :
- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;

- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

b) Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c) En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

## **Article 5**

### *Egalité de rémunération*

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les entreprises pratiqueront l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail à valeur égale.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

Conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article 3 de l'accord du 16 mars 2010 relatif à la mixité et à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la branche de l'industrie de la chaussure, les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

## **Article 6**

### *Publicité. – Extension*

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de 15 jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 26 février 2013.

(Suivent les signatures)

Brochure n° 3185

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE**

---

**ACCORD DU 17 AVRIL 2013**  
**RELATIF AUX PRIMES DE COLLECTION POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350738M  
IDCC : 303

Les signataires du protocole réunis le 21 mars 2013 se sont mis d'accord pour que le montant des primes de collection prévues par l'annexe I de la convention collective de la couture parisienne soit au moins égal à compter de la saison printemps-été 2013 aux chiffres indiqués ci-dessous :

- 206 € pour les couturières positionnées en groupe 3 ;
- 123 € pour les couturières positionnées en groupe 2 et pour les apprentis.

Fait à Paris, le 17 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CSHC.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT (branche HACUITEX) ;  
CTH FO ;  
FTHC CGT ;  
CFE-CGC chimie, textile.

Brochure n° 3185

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE**

AVENANT N° 9 DU 17 AVRIL 2013  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2013  
NOR : ASET1350737M  
IDCC : 303

En application de l'article 5 de l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la couture parisienne se sont rencontrés le 21 mars 2013 pour examiner la grille des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux A, B, C des groupes 1 à 9 figurant dans l'annexe VII à l'accord susvisé et résultant de l'avenant n° 8 signé le 17 janvier 2013.

A l'issue de cette négociation, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, les rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures figurant dans l'annexe VII à l'accord du 25 janvier 2002 seront revalorisées comme suit :

- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau A du groupe 1 sera fixée à 17 369 € ;
- la rémunération minimale annuelle garantie du niveau B du groupe 1 sera fixée à 17 800 € ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties du niveau C du groupe 1, du groupe 2, du groupe 3, du groupe 4 et du niveau A du groupe 5 seront majorées de 2 % ;
- les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux B et C du groupe 5, des groupes 6, 7, 8 et 9 seront majorées de 1,8 %.

En application de ces dispositions, les rémunérations minimales annuelles garanties seront fixées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 comme indiquées dans l'annexe VIII jointe au présent avenant.

En application des dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 21 février 2000 sur les classifications de la convention collective de la couture parisienne et à l'accord du 25 janvier 2002 sur les rémunérations minimales annuelles garanties signé le 6 mars 2003, la rémunération minimale annuelle garantie est fixée pour le groupe 6 A « cadre débutant » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 à 34 270 €.

Fait à Paris, le 17 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CSHC.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT (branche HACUITEX) ;

CTH FO ;

FTHC CGT ;

CFE-CGC chimie, textile.

## ANNEXE VIII

**Rémunérations minimales annuelles garanties sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures correspondant à un temps de travail annuel effectif de 1 600 heures résultant de l'avenant n° 9 signé le 17 avril 2013**

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE ANNUEL		
	Niveau A	Niveau B	Niveau C
1	17 369	17 800	19 220
2	19 220	20 182	23 209
3	23 209	24 297	27 942
4	27 942	29 140	33 510
5	33 510	34 270	39 410
6	34 270	39 410	45 102
7		45 102	51 866
8		51 866	59 062
9		59 062	67 921



Brochure n° 3121

**Convention collective nationale**

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

---

AVENANT N° 2013-1 DU 26 MARS 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2013

NOR : ASET1350734M  
IDCC : 1536

---

Entre :

La FNB,

D'une part, et

La CFTC ;

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément à l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties se sont réunies ce jour pour négocier les salaires, la grille applicable depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012, signée le 11 septembre 2012, ayant été rattrapée par l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2013 sur l'échelon 1 du niveau I.

Un nouveau barème des salaires minima conventionnels est établi comme suit (cf. annexe), étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013.

**Article 2**

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

**Article 3**

A l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès de la direction des relations du travail en deux exemplaires, un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et, d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

#### **Article 4**

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

Fait à Paris, le 26 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I	1	1 441
	2	1 454
	3	1 482
II	1	1 486
	2	1 518
	3	1 561
CQP	1	1 567
III	2	1 601
	3	1 644
CQP		1 670
IV	1	1 675
	2	1 740
	3	1 843
CQP		1 899
V	1	2 077
	2	2 324
	3	2 509
VI	1	2 966
	2	3 183
	3	3 590

Brochure n° 3275

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,**  
**D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

---

ACCORD DU 26 AVRIL 2013  
RELATIF À LA DÉSIGNATION ET AU FONCTIONNEMENT  
DES ORGANISMES ASSUREURS

NOR : ASET1350741M  
IDCC : 1790

---

**PRÉAMBULE**

Un régime de prévoyance « incapacité-invalidité-décès » est mis en œuvre au sein de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 23 du 28 juin 2006.

Il est rappelé dans l'article 3 de cet avenant que le choix des organismes assureurs est fait par accord séparé.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées afin de procéder à un appel d'offres en vue d'une nouvelle désignation.

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de désigner les organismes assureurs tels que prévus à l'avenant n° 23 du 28 juin 2006.

Ainsi, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties au présent avenant ont procédé à un réexamen et à une désignation d'organismes assureurs qui organisent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, une mutualisation des risques de prévoyance tels que régis par l'avenant n° 23 du 28 juin 2006 ou ses éventuels avenants de révision.

**Article 2**

*Désignation des organismes assureurs*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2016, les parties à l'accord confient la couverture et la mutualisation des risques de prévoyance aux organismes assureurs suivants.

Pour le personnel relevant du régime général :

- Malakoff Médéric, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale ;
- l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance, régie pas le code de la sécurité sociale, pour les garanties rente éducation.

Pour le personnel relevant de la filière spectacle, c'est-à-dire les salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés sous contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit

dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des annexes VIII et X au règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage :

– Audiens Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale.

La mutualisation des risques est mise en œuvre à travers une péréquation des résultats de ces organismes.

### **Article 3**

#### *Migration obligatoire*

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 23 du 28 juin 2006, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels adhèrent obligatoirement aux organismes désignés à l'article 2 du présent accord, sous réserve de l'application de l'article L. 912-1, alinéa 2, du code de la sécurité sociale, régissant la situation des entreprises qui, antérieurement à la date d'effet de la désignation des organismes, ont adhéré ou souscrit un contrat auprès d'un organisme différent pour garantir les mêmes risques à un niveau équivalent.

### **Article 4**

#### *Modalités de fonctionnement*

Chacun des organismes désignés présentera aux partenaires sociaux, au plus tard le 30 juin de l'année suivant l'exercice considéré, des comptes de résultats autonomes et séparés.

Il est d'ores et déjà convenu qu'une réunion exceptionnelle sera organisée, à l'initiative de la partie la plus diligente, en cas de dissolution, cession, fusion, absorption pendant la période citée au paragraphe 2 de l'un des organismes assureurs afin d'examiner les éventuelles conditions de transfert des contrats, garanties et comptes détenus par l'organisme désigné amené à disparaître.

### **Article 5**

#### *Engagement de nouvelles discussions avant le 31 décembre 2016*

Avant le 31 décembre 2016, les organisations syndicales de salariés et la partie patronale s'engagent à se réunir 12 mois avant la date d'expiration du présent accord pour décider soit de la prorogation de la désignation des organismes assureurs ci-dessus mentionnés, soit de l'organisation d'un nouvel appel d'offres.

### **Article 6**

#### *Date d'effet, durée et dépôt*

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, et il en sera demandé l'extension dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 26 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNELAC.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FCS CGT.

Brochure n° 3275

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,**  
**D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

---

AVENANT N° 43 DU 26 AVRIL 2013  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES  
AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013

NOR : ASET1350740M  
IDCC : 1790

---

PRÉAMBULE

Malgré le contexte économique incertain, l'inflation grandissante des obligations en matière sociale et fiscale, la hausse de la TVA qui impactera le secteur tant sur la billetterie que sur la restauration et l'hôtellerie en 2014 du fait de l'impossibilité de mettre à la seule charge des consommateurs cette augmentation, les parties conviennent de la nécessité de poursuivre les efforts engagés en matière d'amélioration de la couverture conventionnelle proposés aux salariés de la branche.

Ainsi, en parallèle des négociations en cours en matière de prévoyance et de mise en place d'un régime de mutuelle, elles ont souhaité au travers de cet avenant marquer leur volonté d'offrir aux salariés une rémunération supérieure à celle du Smic, de maintenir les écarts de rémunération entre chaque coefficient et de revoir à terme le système de classifications, qui pose des difficultés majeures dans une meilleure prise en considération du poids des responsabilités et de la différenciation de chacun des niveaux.

En parallèle, conformément à la signature de l'avenant n° 41 sur le temps de travail et à l'intégration de forfaits jours notamment pour les cadres autonomes, elles ont souhaité mettre en place des minima conventionnels supérieurs tenant compte notamment de l'autonomie et de la charge de travail des intéressés qui soient différents et plus élevés.

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

Comme suite aux réunions de négociations de la commission paritaire de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (CCNELAC) en date des 12 décembre 2012, 23 janvier 2013, 20 février 2013 et 27 mars 2013, les parties sont convenues :

1. De porter le salaire minimum conventionnel du premier coefficient à un montant supérieur au Smic de manière à fidéliser et reconnaître les salariés au niveau de notre branche d'activité ;
2. De publier une grille unique de rémunérations minimales mensuelles telle qu'annexée au présent avenant ;
3. De se faire assister par un cabinet spécialisé afin de faire une étude de cohérence sur la grille de classifications en 2014 et 2015 en vue de sa révision, étude financée sur les fonds du paritarisme.

La valeur du point a été suspendue au profit d'une rémunération minimale par niveau et par échelon ; le taux horaire se calcule en divisant le salaire réel par 151,67.

## Article 2

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquera au 1<sup>er</sup> juillet 2013. Cet accord sera déposé à la DDTE et au greffe du conseil des prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent avenant est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.

## Article 3

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

### *Grille de rémunérations minimales mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2013*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	MINIMUM au 1 <sup>er</sup> juillet 2013	MINIMUM AU 1 <sup>ER</sup> JUILLET 2013	
				Salariés au forfait	Cachet spectacle
I	1	150	1 442,78	–	–
	2	154	1 447,06	–	–
	3	158	1 455,61	–	–
II	1	175	1 467,34	–	88,04
	2	181	1 480,22	–	88,81
	3	187	1 493,70	–	89,62
III	1	200	1 515,51	–	90,93
	2	215	1 606,25	–	96,37
IV	1	220	1 631,45	–	97,88
	2	250	1 858,77	–	111,52
	3	280	2 072,64	2 176,28	124,36
	4	300	2 137,20	2 244,06	128,23
V		300	2 137,20	2 244,06	128,23
VI		360	2 545,57	2 672,85	152,73
VII		430	3 039,83	3 191,82	182,39
VIII		520	3 677,06	3 860,91	220,62

Fait à Paris, le 26 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SNELAC.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

FS CFDT.



Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1480. – JOURNALISTES**

AVENANT N° 14 DU 29 MARS 2013  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350744M  
IDCC : 1480

Les parties signataires de la convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ) établie le 1<sup>er</sup> novembre 1976, confirmée et approuvée le 27 octobre 1987, sont convenues de modifier l'annexe I « Formation professionnelle » (art. 10, paragraphe 2) de ladite convention comme suit :

« ... Les parties signataires, conformément aux dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale de travail des journalistes et de l'accord national du 7 mai 2008 portant définition de critères de reconnaissance, sont convenues – dans le cadre de l'harmonisation européenne (LMD) – de reconnaître le cursus dispensé par l'école publique de journalisme de Cannes, sanctionné par le diplôme universitaire de technologie (DUT), mention information-communication, option journalisme, à compter de la promotion 2013-2014.

Elles sont d'accord pour réduire à une année la durée de stage préalable à la titularisation. »

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Fait à Paris, le 29 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FNPS ;  
FFAP ;  
SPQR ;  
SPQD ;  
FNAPPI ;  
FPPR ;  
SPQN ;  
SMSP ;  
SEPM.

**Syndicats de salariés :**

SNJ ;  
SNJ CGT ;

USJ CFDT ;  
SNJ FO ;  
SJ CFTC.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 836. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Haute-Savoie)  
(16 février 1976)**

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1980)

**ACCORD DU 29 AVRIL 2013**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES ET AUX RÉMUNÉRATIONS  
MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350742M

IDCC : 836

Entre :

La CSM Haute-Savoie,

D'une part, et

La FM CFE-CGC ;

La FCM FO ;

La CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations annuelles garanties (REGA)*

Le présent accord institue à partir de l'année 2013, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de la Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2013, sous réserve des articles 23 et 23 *bis* des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 4,70 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Savoie.

## **Article 3**

### *Prime de panier*

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de la Haute-Savoie est fixée à 7,38 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Elle suivra l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3, de la filière « ouvriers ».

## **Article 4**

### *Dépôt*

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 5**

### *Extension*

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 29 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Rémunérations annuelles garanties (REGA) pour l'année 2013

Horaire légal de travail 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ATAM <sup>(1)</sup>	OUVRIERS	AGENTS DE MAÎTRISE
V	3	395	30 002	-	31 037
	3	365	27 735	-	28 692
	2	335	25 455	-	26 332
	1	305	23 240	-	24 043
IV	3	285	21 925	22 144	22 681
	2	270	20 882	21 133	-
	1	255	19 986	20 246	20 676
III	3	240	19 135	19 422	19 795
	2	225	18 522	-	-
	1	215	18 074	18 417	18 698
II	3	190	17 542	17 769	-
	2	180	17 419	-	-
	1	170	17 305	17 305	-
I	3	155	17 222	17 222	-
	2	145	17 198	17 198	-
	1	140	17 188	17 188	-
(1) Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (hors atelier).					

Brochure n° 3378

Convention collective

IDCC : 2992. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**  
**(Indre-et-Loire)**

---

ACCORD DU 29 AVRIL 2013  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350743M  
IDCC : 2992

---

PRÉAMBULE

Il est rappelé que le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel non cadre des entreprises de la métallurgie d'Indre-et-Loire. Les ingénieurs et cadres (y compris les cadres transposés) dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ainsi que de ses avenants annuels.

Les parties signataires décident de fixer des rémunérations annuelles garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques suivant le barème figurant en annexe au présent accord.

A. – Rémunérations annuelles garanties (RAG)

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 ainsi que de l'article 39 de la convention collective de la métallurgie d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010, les rémunérations annuelles garanties sont fixées, sans dérogation possible, que ce soit par accord d'entreprise ou accord de branche, conformément aux articles L. 2253-1 et suivants du code du travail, à partir de l'année 2013, selon le barème figurant en annexe au présent accord et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle aucun salarié adulte ne pourra être rémunéré.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des rémunérations annuelles garanties.

B. – Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

Les minima hiérarchiques sont fixés par les barèmes ci-après. Ceux-ci sont calculés sur la base d'une valeur de point de 5 € à partir du 1<sup>er</sup> juin 2013 appliquée aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Conformément à l'article 40 de la convention collective, il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

Elles supportent le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

#### C. – Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du même code.

Fait à Tours, le 29 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Touraine.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO métallurgie Indre-et-Loire ;

CFE-CGC métallurgie Indre-et-Loire ;

CFTC métallurgie Indre-et-Loire.

## ANNEXE

### Barème des rémunérations annuelles garanties applicable à partir de l'année 2013

Base : 151,67 heures par mois, soit 35 heures par semaines

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise (sauf atelier)	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 164	-	O1 17 164	-
	2	145	17 224	-	O2 17 224	-
	3	155	17 299	-	O3 17 314	-
II	1	170	17 659	-	P1 17 706	-
	2	180	17 184	-	-	-
	3	190	18 008	-	P2 18 320	-
III	1	215	18 191	AM1 18 191	P3 18 591	AM1 19 165
	2	225	18 433	-	-	-
	3	240	19 549	AM2 19 549	TA1 20 523	AM2 20 914
IV	1	255	20 446	AM3 20 446	TA2 21 470	AM3 21 879
	2	270	21 422	-	TA3 22 462	-
	3	285	22 612	AM4 22 612	TA4 23 743	AM4 24 199
V	1	305	24 172	AM5 24 172	-	AM5 25 863
	2	335	26 527	AM6 26 527	-	AM6 28 381
	3	365	28 875	AM7 28 875	-	AM7 30 893
		395	31 313	31 313	-	33 505



**Convention collective départementale**

**IDCC : 899. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES**

**(Marne)**

**(26 juillet 1976)**

(Etendue par arrêté du 26 octobre 1978,  
*Journal officiel* du 14 janvier 1979)

---

**ACCORD DU 26 AVRIL 2013**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES  
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350749M

IDCC : 899

---

Entre :

L'UIMM Marne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Dispositions générales*

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, sur la base de 151,67 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Sont exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Il est convenu, entre les parties, de se revoir pour une nouvelle négociation si le Smic venait à être de nouveau augmenté d'ici au 1<sup>er</sup> septembre 2013.

## **Article 2**

### *Rémunérations annuelles garanties*

#### 2.1. Mise en œuvre

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

#### 2.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 2.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

#### 2.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

## **Article 3**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit : à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013 sur la base d'une valeur du point de 4,90 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Notification de dépôt*

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Reims, le 26 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Rémunérations annuelles garanties à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAG
I	1	140	17 238
	2	145	17 269
	3	155	17 309
II	1	170	17 360
	2	180	17 421
	3	190	17 584
III	1	215	17 916
	2	225	18 234
	3	240	19 141
IV	1	255	19 959
	2	270	21 052
	3	285	22 401
V	1	305	24 428
	2	335	26 713
	3	365	28 726
		395	31 021

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 4,90 € applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013

Base : horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS (5 % inclus)	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise	AGENTS de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1 720,30	686,00	–	–
	2	145	O2 746,03	710,50	–	–
	3	155	O3 797,48	759,50	–	–
II	1	170	P1 874,65	833,00	–	–
	2	180	–	882,00	–	–
	3	190	P2 977,55	931,00	–	–
III	1	215	P3 1 106,18	1 053,50	AM1 1 053,50	1 127,25
	2	225	–	1 102,50	–	–
	3	240	TA1 1 234,80	1 176,00	AM2 1 176,00	1 258,32
IV	1	255	TA2 1 311,98	1 249,50	AM3 1 249,50	1 336,97
	2	270	TA3 1 389,15	1 323,00	–	–
	3	285	TA4 1 466,33	1 396,50	AM4 1 396,50	1 494,26
V	1	305	–	1 494,50	AM5 1 494,50	1 599,12
	2	335	–	1 641,50	AM6 1 641,50	1 576,41
	3	365	–	1 788,50	AM7 1 788,50	1 913,70
	3	395	–	1 935,50	1 935,50	2 070,99

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d'horaires incluses, les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l'article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à  $(720,30 / 151,67) \times 1,5 = 7,12$  €.

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES**  
**DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE**

---

ACCORD DU 26 MARS 2013  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350739M  
IDCC : 2098

---

Entre :  
L'ANCR ;  
La FIGEC ;  
Le SIST ;  
Le SNPR ;  
Le SNPA ;  
Le SORAP ;  
Le SP2C ;  
Le SYNAPHE,  
D'une part, et  
La FEC FO,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toute personne physique ou morale un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, mallettes, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueil en gare ou aéroport et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation le plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur, ou plus simplement par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance....) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprise, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organi-

sationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

A ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, Internet, extranet, SMS, wap, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédia, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels, filiales de sociétés de télécommunications, ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens



d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

## **Article 2**

La valeur du point est fixée à 3,322 €.

Les indices de rémunération des coefficients visés aux niveaux I à VII sont modifiés.

Pour le coefficient 120 revalorisé, le taux horaire brut s'élève à 9,44 €.

Un coefficient 290, dont les conditions d'application provisoire sont visées à l'article 3 ci-après, est créé entre les coefficients 280 et 300, au niveau VII.

Les grilles de rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

## **Article 3**

S'agissant du coefficient 120, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 6 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 280, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

S'agissant du coefficient 290, la durée d'application de ce coefficient ne peut excéder 12 mois, sauf dispositions contraires négociées à cet effet, et ce pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services, dans la mesure où ce coefficient concerne l'ensemble des activités quelle que soit l'organisation patronale concernée.

La durée d'application des autres coefficients reste inchangée, s'agissant en particulier du caractère transitoire des coefficients 120, 130 et 140 pour les emplois d'hôte(sse) accueil/standard, d'hôte(sse) événementiel et d'animateur(trice) commercial(e), ou des coefficients 120 et 140 pour les télésecrétaires et téléopérateurs(trices), tels que visés par les accords de classification antérieurs.

## **Article 4**

### *Modalités d'application de la grille annuelle. – Annexe II*

4.1. Les effectifs concernés par la grille annuelle visée à l'annexe II.

Il s'agit des effectifs commerciaux, en charge de clientèle de chacune des sociétés du secteur concerné, et dont une partie de la rémunération est, par nature, variable, effectifs classés selon la grille de classification à partir du coefficient 280.

4.2. Les modalités de détermination de la grille de garantie annuelle de rémunération visée à l'annexe II.

En complément de la grille des rémunérations minimales conventionnelles mensuelles, il est établi une grille de garantie annuelle de rémunération déterminant ainsi une possibilité de ramener la rémunération minimale mensuelle à moins de 10 %, sous réserve de prévoir une rémunération annuelle correspondant au total de la rémunération mensuelle minimale, multiplié par 12, majoré de 10 %.

Dans ces conditions, la grille de garantie annuelle de rémunération pour les effectifs concernés est établie en annexe II.

La grille de rémunération annuelle est basée sur une durée de travail égale à 151,67 heures par mois et sur une présence continue dans l'entreprise au cours des 12 mois de l'année civile considérée.

Un coefficient *pro rata temporis* devra donc être appliqué pour toute année civile incomplète, du fait notamment de l'arrivée ou du départ de l'entreprise en cours d'année civile.

## **Article 5**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, et les parties conviendront de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 26 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Grille des rémunérations minimales mensuelles

Base : 151,67 heures

*(En euros.)*

STATUT	NIV.	COEF.	INDICE de rémunération	VALEUR du point	RÉMUNÉRATION minimale conventionnelle
Employé	I	120	431	3,322	1 431,78
		130	432	3,322	1 435,10
		140	433	3,322	1 438,43
	II	150	434	3,322	1 441,75
		160	438	3,322	1 455,04
	III	170	455	3,322	1 511,51
		190	475	3,322	1 577,95
Technicien et agent de maîtrise	IV	200	506	3,322	1 680,93
		220	538	3,322	1 787,24
	V	230	555	3,322	1 843,71
		240	571	3,322	1 896,86
	VI	250	589	3,322	1 956,66
		260	610	3,322	2 026,42
Cadre	VII	280	706	3,322	2 345,33
		290	756	3,322	2 511,43
		300	887	3,322	2 946,61
		330	898	3,322	2 983,16
	VIII	360	964	3,322	3 202,41
		390	1044	3,322	3 468,17
		420	1123	3,322	3 730,61
	IX	450	1374	3,322	4 564,43
		500	1626	3,322	5 401,57
		550	1794	3,322	5 959,67

## ANNEXE II

### Grille des rémunérations minimales annuelles (effectifs commerciaux. – Art. 4)

*(En euros.)*

STATUT	NIV.	COEF.	INDICE de rémunération	VALEUR du point	RÉMUNÉRATION minimale conventionnelle
Cadre	VII	280	706	3,322	30 958,36
		290	756	3,322	33 150,88
		300	887	3,322	38 895,25
		330	898	3,322	39 377,71
	VIII	360	964	3,322	42 271,81
		390	1044	3,322	45 779,84
		420	1123	3,322	49 244,05
	IX	450	1374	3,322	60 250,48
		500	1626	3,322	71 300,72
		550	1794	3,322	78 667,64

**Convention collective nationale**

**IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE  
(20 septembre 2012)**

---

AVENANT N° 1 DU 25 AVRIL 2013

RELATIF À LA PROTECTION SOCIALE

NOR : ASET1350750M

IDCC : 3127

Le présent avenant annule et remplace intégralement le texte de la partie VI « Protection sociale » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne signée le 20 septembre 2012.

« PARTIE VI

PROTECTION SOCIALE

Préambule

Le secteur des services à la personne est marqué par une proportion importante de salariés à temps partiel, très majoritairement féminine.

Or, les prestations versées par la sécurité sociale et les organismes complémentaires n'assurent pas une couverture suffisante contre des risques importants (incapacité, invalidité, perte totale et irréversible d'autonomie et décès) puisque la nature et le montant des prestations restent liés au montant des cotisations et à la durée d'affiliation.

Partant de ce constat, les parties à la présente convention collective décident de mettre en place au profit des salariés des garanties renforcées contre les risques "lourds", sous forme de garanties collectives de prévoyance et d'instituer une assurance de la mensualisation de la loi du 19 janvier 1978 améliorée afin d'en faciliter la gestion par les entreprises.

Dans ce cadre, les parties reconnaissent qu'il est nécessaire de tenir compte de la situation objective des salariés à temps partiel et de la nécessité de compenser les effets d'une certaine précarité qui en découle. A cet effet doit être instauré un dispositif de protection sociale permettant d'optimiser les prestations malgré la modicité des revenus et des capacités contributives du temps partiel. Une mutualisation des risques est donc nécessaire.

Le présent dispositif comprend également un fonds social de la branche (art. 10).

Pour garantir la pérennité du régime conventionnel, les parties ont souhaité mettre en place une commission paritaire spécifique chargée de l'interprétation, de l'application et du suivi du présent régime et de l'examen des comptes du régime élaboré avec les organismes assureurs codésignés (art. 9).

## 1. Objet. – Champ d'application

La présente partie a pour objet d'instituer un régime obligatoire de prévoyance dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne tel que défini par l'accord du 12 octobre 2007 étendu par arrêté du 24 janvier 2011.

## 2. Bénéficiaires

Sont bénéficiaires du régime de prévoyance, à titre obligatoire, sans sélection médicale, tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne et ayant une ancienneté de 6 mois (consécutifs ou non) dans la branche professionnelle des entreprises de services à la personne au cours des 18 derniers mois le premier jour de l'arrêt de travail ou de l'événement ouvrant droit à garantie.

Ils sont éligibles au bénéfice des prestations dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues par le présent accord et sous réserve des limitations et exclusions de garanties définies aux articles 4.6 et 6.3.

L'ancienneté s'entend de la période de travail effectif ou période de suspension du contrat assimilée à du travail effectif ou à du temps de présence par la loi ou la convention collective.

Pour le calcul de l'ancienneté, si le salarié a ou a eu plusieurs employeurs sur une même période, il n'est pas fait cumul des durées des différents contrats de travail sur ladite période.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu, en arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, et indemnisés ou non par la sécurité sociale à ce titre sont bénéficiaires du régime.

Les garanties sont maintenues de plein droit sans contrepartie de cotisation pour les salariés bénéficiant de congés pour événements familiaux définis par la présente convention collective et non indemnisés par l'employeur.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour un autre motif sont bénéficiaires uniquement dans le cas où l'employeur maintient tout ou partie du salaire, sauf le cas des salariés en contrat à durée indéterminée intermittent pour lesquels les périodes non travaillées non rémunérées sont prises en compte.

## 3. Garanties

Le régime de prévoyance comporte pour l'assuré des garanties en cas de :

- décès ;
- perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ;
- incapacité temporaire de travail ;
- invalidité.

## 4. Clauses communes à l'ensemble des garanties

### 4.1. Salaire de référence

#### 4.1.1. En cas d'incapacité de travail

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités d'incapacité est le salaire mensuel brut moyen, perçu par le salarié de l'entreprise, au cours des 3 derniers mois civils précédant le premier jour d'arrêt de travail, à l'exclusion de l'indemnité de congés payés lorsqu'elle est versée mensuellement en plus du salaire.

En cas de versement d'une prime exceptionnelle, cette prime est proratisée sur la période pour laquelle elle a été versée.

En cas de période incomplète pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident ou période non travaillée, le salaire de référence est reconstitué *pro rata temporis* à partir des périodes connues.

Dans le cas de contrat de travail à durée indéterminée intermittent, si la période précédant l'arrêt de travail est non travaillée ou partiellement non travaillée, la base de calcul sera le salaire mensuel brut moyen des 12 derniers mois civils précédant le premier jour de l'arrêt de travail.

En cas de période incomplète en raison de congés payés, pour laquelle le salarié n'a reçu aucun salaire pendant au moins 1 mois, le salaire de référence se calcule sur les 12 derniers mois civils précédant le premier jour d'arrêt de travail.

En cas de rechute, le salaire de référence retenu est celui utilisé pour l'indemnisation de la période d'arrêt précédente.

Les salaires déclarés pour le calcul des indemnités d'incapacité seront ultérieurement vérifiés avec les salaires qui ont servi de base au calcul de cotisations, avec régularisation des cotisations et des prestations, s'il y a lieu.

#### 4.1.2. En cas d'invalidité, décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente d'invalidité et du capital décès ou perte totale et irréversible d'autonomie est le salaire annuel brut perçu par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail initial ou le décès ou la perte d'autonomie totale et irréversible.

#### 4.2. Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées selon la périodicité et le taux fixés par la commission paritaire nationale, en accord avec les organismes assureurs codésignés, en fonction de l'évolution générale des prix et des résultats techniques du régime.

#### 4.3. Cessation des garanties

Les garanties cessent à la date de rupture du contrat de travail de l'assuré, sauf cas de maintien de garantie visés aux articles 4.4 et 4.5.

Les modalités de maintien en cas de non-renouvellement de la désignation de l'organisme assureur ou de dénonciation de l'accord sont précisées à l'article 8.4.

#### 4.4. Maintien des garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) aux assurés en arrêt de travail

Les garanties sont maintenues aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non.

En outre, pour les périodes pendant lesquelles l'assuré ne perçoit pas de salaire, le maintien est garanti sans contrepartie de cotisation.

#### 4.5. Maintien des garanties aux assurés indemnisés par le régime d'assurance chômage

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, en cas de cessation du contrat de travail (sauf hypothèse de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'ex-salarié conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties du régime, pour une durée égale à celle du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers et dans la limite de 9 mois.

L'ex-salarié doit également informer son ancien employeur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage intervenant avant la fin de la période de maintien des garanties visée à l'alinéa précédent.

Le financement de ce dispositif de portabilité des garanties est inclus dans la cotisation fixée à l'article 7.

#### 4.6. Exclusions de garanties

##### 4.6.1. Exclusions concernant le capital décès, la perte totale et irréversible d'autonomie

Sont exclues des garanties décès-perte totale et irréversible d'autonomie les conséquences :

- de faits de guerre, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre, étant précisé que l'invalidité ayant pour cause un fait de guerre n'est jamais garantie ;
- d'accident de navigation aérienne, sauf si l'assuré se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmée, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- les conséquences d'accidents survenus au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un deltaplane ou un engin ultraléger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;
- le décès ou la perte totale et irréversible d'autonomie résultant du risque atomique ou de radiations ionisantes.

##### 4.6.2. Exclusions concernant les prestations incapacité-invalidité

Sont exclues de la garantie incapacité-invalidité :

- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'un fait de guerre, quel qu'il soit ;
- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant d'accident de navigation aérienne, sauf si l'assuré se trouve à bord d'un appareil muni d'un certificat valable de navigabilité et conduit par un pilote possédant un brevet ou une licence non périmée, le pilote pouvant être l'assuré lui-même ;
- les conséquences d'accidents survenus au cours de compétitions, démonstrations aériennes, acrobaties, raids, tentatives de records, vols sur prototypes, vols d'essais, sauts effectués avec des parachutes non homologués et les vols effectués avec un deltaplane ou un engin ultraléger motorisé (ULM) ou tout autre matériel équivalent ;
- l'incapacité de travail ou l'invalidité résultant du risque atomique ou de radiations ionisantes.

#### 4.7. Modifications ultérieures de la législation

Les changements apportés le cas échéant par la législation ne peuvent avoir pour effet d'augmenter le niveau des prestations prises en charge par les organismes assureurs codésignés ou de diminuer les cotisations (nettes de taxes ou contributions) affectées au régime.

Les modifications à apporter seront mises en œuvre en accord avec la commission paritaire de prévoyance définie à l'article 9.1.

### 5. Garantie capital décès, perte totale et irréversible d'autonomie

#### 5.1. Capital en cas de décès toutes causes

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital, sauf désignation expresse d'un ou plusieurs bénéficiaires, dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant de l'assuré, ni séparé de corps, ni divorcé par un jugement définitif ;



- ou au partenaire du pacte civil de solidarité, c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, ayant conclu avec l'assuré un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 et 506-1 du code civil, sous réserve qu'il ne soit pas rompu de fait à la date du sinistre ;
- ou au concubin, c'est-à-dire la personne, quel que soit son sexe, vivant au même domicile que l'assuré, de façon notoire et permanente depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit à prestations sous réserve que chacun des concubins ne soient mariés ou liés par un Pacs ; aucune durée n'est exigée si un enfant, reconnu par l'assuré, est né de cette union ;
- à défaut, aux enfants de l'assuré, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux, la part du décédé ou des décédés revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs, s'il n'a pas de descendant ;
- à défaut, aux ascendants de l'assuré, par parts égales entre eux, ou au survivant en cas de prédécès ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré, à proportion de leur part héréditaire ;
- à défaut, au fonds social de la branche.

Le montant du capital est calculé en pourcentage du salaire de référence égal au salaire annuel brut soumis à cotisations perçu par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail initial ou le décès.

## 5.2. Capital en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA)

L'assuré peut demander à percevoir par anticipation le capital défini à l'article 5.3.1 s'il est considéré comme définitivement incapable de se livrer à une occupation ou à un travail quelconque lui procurant gain et profit et ne peut réaliser seul les actes de la vie courante au sens de la sécurité sociale, sous réserve que la sécurité sociale ait notifié un classement en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie ou un taux d'incapacité permanente de 100 % au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles avec majoration pour tierce personne.

Le versement anticipé du capital, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie, met fin à la garantie décès.

Le montant du capital est calculé en pourcentage du salaire de référence égal au salaire annuel brut soumis à cotisations perçu par le salarié dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois civils précédant le décès ou la perte d'autonomie totale et irréversible constatée (date de notification par la sécurité sociale du classement en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie).

## 5.3. Montant du capital

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES GARANTIES exprimé en pourcentage du salaire annuel brut Tranches A et B
Décès toutes causes Perte totale et irréversible d'autonomie Capital versé quelle que soit la situation de famille	150 % avec un minimum de 6 000 € de capital, quel que soit le nombre d'entreprises adhérentes

## 6. Garantie mensualisation. – Incapacité temporaire de travail. – Invalidité

### 6.1. Garantie mensualisation. – Incapacité

#### 6.1.1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en compte par la sécurité sociale, des indemnités d'incapacité sont versées au salarié justifiant à la date

de l'arrêt de travail d'une ancienneté de 6 mois (consécutifs ou non) dans la branche professionnelle des entreprises de services à la personne au cours des 18 derniers mois au jour de son arrêt de travail.

Sous réserve de l'ancienneté définie ci-dessus, le bénéfice de cette garantie sera également accordé au salarié ne remplissant pas les conditions d'activité minimale requise pour être indemnisé par la sécurité sociale en termes de cotisations ou d'heures travaillées selon les cas.

#### 6.1.2. Point de départ de la garantie

Le versement des indemnités d'incapacité intervient après un délai de franchise de 6 jours calendaires d'arrêt de travail continu.

Le salarié dont l'absence a pour origine un accident de travail ou une maladie professionnelle reconnus par la sécurité sociale est indemnisé sans délai de carence (loi du 19 janvier 1978 modifiée).

#### 6.1.3. Durée de service des prestations

##### Mensualisation et incapacité de travail

L'indemnisation au titre de cette garantie est décomposée en trois parties distinctes :

- une partie relative à la part de la couverture des obligations de l'employeur prise en charge par le régime, telle que prévue par la loi du 19 janvier 1978 modifiée, dont le coût est supporté à 100 % par l'employeur ;
- une partie relative à la couverture de garanties arrêt de travail intervenant en complément ou avant les obligations de l'employeur résultant de la loi du 19 janvier 1978 modifiée, pour les assurés répondant aux conditions posées par cette loi pour être indemnisés ;
- une partie relative à la couverture de garanties arrêt de travail intervenant pour les assurés ne répondant pas aux conditions posées pour être indemnisés au titre de la loi du 19 janvier 1978 modifiée.

L'indemnisation au titre de l'incapacité d'un salarié prend fin soit :

- à la date de reprise d'activité ;
- à la date d'effet d'une rente d'invalidité, dont l'attribution est postérieure à la date d'arrêt de travail ;
- au décès du salarié ;
- à la date de prise d'effet de la retraite de la sécurité sociale ;
- à la date de cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;
- suite à décision du médecin-conseil de l'assureur, pour les assurés ne remplissant pas les conditions d'activité minimale requise pour être indemnisés par la sécurité sociale en termes de cotisations ou d'heures travaillées ;
- après l'avis du médecin-conseil de l'assureur lors du contrôle médical ;
- en tout état de cause, au 1 095<sup>e</sup> jour de maladie continue, carences comprises. En cas d'arrêts successifs, la durée de 1 095 jours est reconstituée si, entre deux arrêts, la reprise du travail est au moins égale à 6 mois. Dans le cas contraire, les arrêts se cumulent dans la limite de 1 095 jours.

#### 6.1.4. Contrôle médical

L'organisme assureur peut procéder dans le cadre du service des prestations incapacité à un contrôle médical.

L'assuré qui conteste une décision du médecin-conseil de l'organisme assureur relative à son état de santé peut se faire représenter par son médecin.

En cas de désaccord entre le médecin de l'assuré et le médecin-conseil de l'organisme assureur les deux parties feront appel à un troisième médecin pour les départager dans le mois suivant la décision rendue, et à l'avis duquel les parties devront se ranger.

Faute d'accord sur le choix de ce médecin, un médecin sera désigné par le tribunal de grande instance compétent sur requête de la partie la plus diligente.

Les honoraires du troisième médecin ainsi que les frais liés à sa désignation seront supportés par l'organisme assureur.

Dans ces conditions et au vu des résultats du contrôle médical effectué, la décision de l'organisme assureur pourra provoquer la suspension ou à la suppression des prestations ; il en sera de même en cas de refus ou opposition à ce contrôle par l'assuré.

Un bilan annuel sera adressé à la commission paritaire de prévoyance par les organismes assureurs. Ce bilan devra respecter les dispositions légales et réglementaires relatives au secret médical.

#### 6.1.5. Montant des prestations

Le montant total des indemnités dues, y compris les prestations servies par la sécurité sociale le cas échéant, s'élève en tout état de cause à 100 % du salaire net tranches A et B.

Par ailleurs, la garantie s'applique au remboursement des prélèvements sociaux salariaux obligatoires dus sur les indemnités versées.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

En cas d'accident du travail d'un salarié de plusieurs entreprises adhérentes, le salarié sera indemnisé sur la base d'un accident du travail pour chacune des entreprises adhérentes.

### 6.2. Garantie invalidité

#### 6.2.1. Définition et durée de service des prestations

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, une rente sera versée au salarié justifiant à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté de 6 mois (consécutifs ou non) dans la branche professionnelle des entreprises de services à la personne au cours des 18 derniers mois.

L'indemnisation au titre de l'invalidité prend fin soit :

- à la date d'arrêt du versement de la pension ou rente de la sécurité sociale ;
- à la date de prise d'effet de la retraite de la sécurité sociale ;
- au jour du décès du salarié ;
- à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % ou à la date de passage en invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie.

#### 6.2.2. Montant des prestations

Le montant de cette garantie, y compris les prestations servies par la sécurité sociale, s'élève pour les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories à 80 % du salaire net tranches A et B.

### 6.3. Clauses communes applicables aux articles 6.1 et 6.2.

#### Limitations de garanties

Les prestations incapacité-invalidité versées au salarié ne pourront, en s'ajoutant aux prestations en espèces de même nature qui seraient servies par la sécurité sociale et par tout autre organisme de prévoyance collective obligatoire, ou à tout autre rémunération résultant d'une activité salariée ou prestation de l'assurance chômage, avoir pour effet de porter les ressources à un niveau supérieur à 100 % du salaire net de référence.

Le salaire net s'obtient à partir du salaire de référence après déduction de tous les prélèvements obligatoires à la charge du salarié.

Les prestations sont versées tant que les conditions sont remplies par l'assuré, et en tout état de cause au plus tard jusqu'à la date de prise d'effet d'une pension de retraite, sécurité sociale ou régime complémentaire.

## 7. Assiette, taux et paiement des cotisations

### 7.1. Définition de l'assiette de cotisations

Les cotisations dues sont assises sur la rémunération annuelle brute de chaque salarié, retenue comme assiette pour le calcul des cotisations de la sécurité sociale, à l'exclusion des sommes versées en raison de la rupture du contrat de travail visées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :

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

### 7.2. Taux de cotisations et contribution

Les taux de cotisations, incluant la reprise des sinistres en cours selon les modalités définies à l'article ci-dessous et à l'article 8.3, ainsi que les frais de gestion sur cotisations et/ou prestations sont :

*(En pourcentage.)*

	PART PATRONALE	PART SALARIALE	ENSEMBLE
Capital décès, PTIA	0,40	–	0,40
Mensualisation	0,35	–	0,35
Incapacité de travail	0,32	0,68	1,00
Invalidité	0,24	0,25	0,49
Portabilité	0,05	0,03	0,08
Reprise des en-cours <sup>(1)</sup>	0,07	–	0,07
Contribution au fonds social	0,01	–	0,01
Total cotisations et contribution	1,44	0,96	2,40

(1) La part de la cotisation afférente à la reprise des en-cours est appelée pour une période de 3 ans. A l'expiration de cette période, les organismes assureurs proposeront à la commission paritaire de prévoyance une réaffectation de cette part sur les autres risques, si le compte de résultats du régime le permet. En cas de résiliation de la convention avant 5 ans, une indemnité de résiliation sera appelée si nécessaire pour financer le coût résiduel de la reprise des en-cours, évaluée à la date de la résiliation.

Selon l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, les cadres doivent bénéficier d'une garantie prévoyance obligatoire dont la cotisation minimum de 1,50 % sur la tranche A de leur salaire est à la charge exclusive de l'employeur. Cette garantie sera affectée prioritairement à la couverture du risque décès.

Chaque entreprise est tenue de se mettre en conformité avec cette obligation en souscrivant une couverture complémentaire pour ses cadres.

Si la prise en charge de cette cotisation minimum fait défaut, l'employeur est redevable, en cas de décès, d'un capital égal à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

### 7.3. Maintien des taux de cotisations

Les organismes assureurs codésignés s'engagent à maintenir ces taux pendant 3 ans à compter de la date de mise en place du régime dans la branche professionnelle, sans que cet engagement n'englobe les conséquences des changements de législation sociale et fiscale pendant cette période.

Les taux de cotisation seront, au-delà de cette période de 3 ans, révisables annuellement par une décision prise par la commission paritaire nationale de la branche sur proposition des organismes assureurs codésignés.

## 8. Gestion du régime de prévoyance conventionnel

### 8.1. Désignation des organismes assureurs

La branche a codésigné l'IRCEM Prévoyance (groupe IRCEM) et OREPA Prévoyance (groupe KLESIA) en tant qu'organismes assureurs du régime de prévoyance conventionnel.

IRCEM Prévoyance est le gestionnaire du régime.

L'organisme gestionnaire du régime a la charge d'agréger les comptes des deux organismes assureurs indépendants afin de donner à la commission paritaire nationale une vision complète du régime de prévoyance conventionnel pour en préserver l'équilibre et la solvabilité.

Les modalités d'organisation du régime et des conditions de gestion seront réexaminées par la commission paritaire nationale périodiquement et, en tout état de cause, dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

A cet effet, la commission paritaire nationale se réunira au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai.

### 8.2. Adhésion des entreprises

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente partie à la convention collective ont l'obligation d'adhérer au régime de prévoyance conventionnel à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, auprès d'un des deux organismes assureurs codésignés.

Toutefois, conformément aux dispositions des articles L. 912-1 du code de la sécurité sociale et L. 2253-3 du code du travail, les entreprises dotées à la date d'effet de la présente partie à la convention collective d'un régime collectif de prévoyance peuvent rester assurées auprès de l'organisme auprès duquel elles ont antérieurement contracté, sous réserve que les garanties en place soient, risque par risque (mensualisation incapacité, invalidité, décès, PTIA, portabilité), plus favorables à celles définies par la présente convention collective.

Si cette condition est vérifiée, elles pourront maintenir leur contrat ou adhérer au régime de branche dans un délai de 12 mois sans cotisation supplémentaire exigible.

Les entreprises qui ne répondent pas à ces conditions doivent résilier leur contrat, à sa date d'échéance annuelle, afin de rejoindre le régime mutualisé auprès d'un des organismes assureurs codésignés.

Les dispositions qui précèdent sont applicables aux entreprises qui viendraient à entrer dans le champ d'application de la convention collective, notamment suite à l'élargissement du champ d'application de celle-ci ou à un changement d'activité de l'entreprise (fusion-absorption, restructuration, etc.).

D'autre part, afin de permettre aux entreprises disposant de contrats plus avantageux de rejoindre le régime conventionnel, les organismes assureurs pourront proposer aux entreprises concernées la mise en place de régimes différentiels à des conditions spécifiques.

### 8.3. Reprise des en-cours

#### 8.3.1. En présence d'un contrat antérieur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, seront garantis, à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise à la convention d'assurance, pour les salariés ou anciens salariés en arrêt

de travail ou bénéficiaires de prestations périodiques et déclarés dans “l’état des risques en cours” lors de la demande d’adhésion :

- les revalorisations concernant les prestations périodiques (indemnités journalières, rentes invalidité, incapacité permanente professionnelle en cours de service), que le contrat de travail ait cessé ou non à la date de l’adhésion ;
- l’éventuel différentiel de garanties pour le maintien des garanties décès si les garanties de la précédente adhésion étaient inférieures aux dispositions du régime de prévoyance conventionnel, si le contrat de travail n’est pas rompu à la date de l’adhésion, à l’exception des anciens salariés qui bénéficient du maintien temporaire des garanties définies à l’article 4.5 ;
- le maintien de la garantie décès pour les bénéficiaires de rentes d’incapacité ou d’invalidité versées ou à verser par un précédent assureur en cas de transfert d’engagement de celui-ci vers les organismes assureurs désignés, que le contrat de travail soit rompu ou non à la date de l’adhésion. Dans ce cas, le précédent organisme assureur transfère aux organismes codésignés les provisions qu’il a constituées au titre de ces garanties.

Les entreprises qui régularisent leur adhésion au régime de prévoyance conventionnel plus de 12 mois après la date de l’obligation mise à leur charge au titre des dispositions relatives à la protection sociale prévues par la convention collective de branche, ou qui entreraient ultérieurement dans le champ d’application de la convention collective, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d’une prime unique ou d’une cotisation supplémentaire.

#### 8.3.2. En l’absence d’un contrat antérieur

Les salariés présents dans les effectifs, tels que définis à l’article 2 de la convention collective de branche, sont bénéficiaires de l’ensemble des garanties prévues, à la date d’effet du contrat souscrit par l’employeur.

Les entreprises qui régulariseraient leur adhésion au régime de prévoyance conventionnel plus de 6 mois après la date de l’obligation mise à leur charge au titre des dispositions relatives à la protection sociale prévues par la convention collective de branche ou qui entreraient ultérieurement dans le champ d’application de la convention collective, pourront, après examen des sinistres en cours et afin de financer la prise en charge des prestations et revalorisations, être assujetties au versement d’une prime unique ou d’une cotisation supplémentaire.

#### 8.4. Non-renouvellement de la codésignation ou de la convention d’assurance

En cas de non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs codésignés, ceux-ci maintiendront les prestations en cours de service, à leur montant atteint à la date du non-renouvellement, sauf transfert des provisions constituées auprès du nouvel organisme assureur. La commission paritaire nationale organisera les modalités de revalorisation future.

Les mêmes dispositions s’appliquent en cas de dénonciation de la convention d’assurance.

Dans le cas où une entreprise adhérente cesse de relever du champ d’application de la convention collective de branche, elle pourra résilier son contrat d’assurance dans le respect des conditions contractuelles ; les organismes assureurs maintiennent les prestations en cours à leur niveau atteint à la date de la résiliation, l’entreprise organisant les modalités de revalorisation future.

Les organismes assureurs ont l’obligation d’envoyer à l’ancienne entreprise adhérente la liste des prestations en cours de service.



## 9. Suivi du régime de prévoyance conventionnel

### 9.1. Commission paritaire de prévoyance

La mise en œuvre, le suivi et l'interprétation du régime de prévoyance conventionnel sont assurés par une commission paritaire de prévoyance, composée :

- d'un collège "salariés", comprenant deux membres pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives ;
- d'un collège "employeurs", composé d'un nombre de membres des organisations d'employeurs représentatives égal au total de ceux du collège « salariés ».

Les représentants des organismes assureurs codésignés assistent aux réunions de la commission et rendent compte de manière détaillée des informations portant sur la situation du régime de prévoyance et son évolution, ainsi que sur l'environnement législatif ou réglementaire, de façon à permettre à la commission paritaire de prévoyance d'exercer ses missions.

La commission se réunit au moins une fois par an.

La désignation d'un salarié d'une entreprise de la branche comme membre de la commission paritaire de prévoyance emporte autorisation d'absence rémunérée.

### 9.2. Rapport et comptes annuels

Chaque année, au plus tard le 30 juin, les organismes assureurs codésignés présentent et communiquent à la commission paritaire de prévoyance le rapport annuel et les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, en application des dispositions légales et réglementaires, notamment la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ainsi que tous documents nécessaires à la bonne compréhension du régime et permettant l'appréciation de chaque risque.

## 10. Fonds social de la branche des entreprises de service à la personne

Le fonds social de la branche a pour objet d'aider ou d'accompagner des personnes en situation difficile, et notamment de leur attribuer des allocations individuelles à caractère exceptionnel.

Il a également pour objet de contribuer à des actions collectives.

La commission paritaire nationale de la branche fixe le fonctionnement du fonds social.

Ce fonds sera financé par une contribution de 0,01 % de l'assiette de cotisations défini à l'article 7.1. Cette contribution est incluse dans la part patronale des cotisations.

Ce fonds sera également financé par 5 % du bénéfice technique du régime et il bénéficiera de 90 % des produits financiers qui lui sont attachés, sur la base de l'actif général des organismes assureurs codésignés en assurant la gestion financière.

Le fonds social appartient au régime de prévoyance et pourra faire l'objet d'un transfert en cas de changement d'organisme assureur dans un délai de 6 mois suivant la clôture des comptes des organismes assureurs codésignés.

## 11. Information des salariés

Une notice d'information sur les garanties collectives de prévoyance est rédigée par les organismes assureurs codésignés. Après validation par la commission paritaire de prévoyance, elle est communiquée aux entreprises adhérentes, qui devront obligatoirement la remettre aux salariés.

Toute modification des droits et obligations des bénéficiaires donnera lieu à la rédaction, par les organismes assureurs codésignés, d'une nouvelle notice d'information qui, après validation de la commission paritaire de prévoyance, sera communiquée aux entreprises adhérentes, lesquelles devront obligatoirement la remettre aux salariés. »

Fait à Paris, le 25 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FESP ;  
FEDESAP.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
FSS CFTC.



Brochure n° 3026

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2728. – SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES**  
**ET RAFFINERIES DE SUCRE**

**AVENANT N° 6 DU 27 FÉVRIER 2013**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES**  
**ET À LA PRIME D'ANCIENNETÉ AU 1<sup>ER</sup> MARS 2013**

NOR : ASET1350735M  
IDCC : 2728

**CHAMP D'APPLICATION**

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 (IDCC 2728) qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre, d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après et, d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF], et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10.81Z, anciennement 15.8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2241-1 du code du travail et conformément à l'article 9.106 de la convention collective du 31 janvier 2008 qui prévoit l'examen

de la conformité de la convention collective en regard des évolutions des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles qui pourraient avoir des impacts sur sa rédaction, les signataires de la convention collective du 31 décembre 2008 ont convenu des modifications suivantes.

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

#### *Rémunérations*

Les salaires, la prime de vacances, les primes liées à la polyvalence ainsi que les rémunérations annuelles garanties spécifiques visés à l'annexe III de la convention collective du 31 janvier 2008 et les primes d'ancienneté visées à l'annexe IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont revalorisés de 1,6 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2013.

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties et le barème des primes d'ancienneté figurant respectivement en annexes III et IV de la convention collective du 31 janvier 2008 sont modifiés en conséquence.

### **Article 2**

Le SNFS et la CSRCSF engageront une négociation sur le contrat de génération.

Un groupe de travail paritaire sera constitué conformément à l'article 23.101 de la convention collective du 31 janvier 2008 sur les majorations pour travaux incommodes, dangereux ou insalubres.

### **Article 3**

#### *Dépôt*

Le présent avenant est notifié à toutes les organisations représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent avenant portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur. – Extension*

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère de l'emploi du travail et de la cohésion sociale ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2013.

Fait à Paris, le 27 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNFS ;  
CSRCSF.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FAA CFE-CGC.

« ANNEXE III

**Barème des rémunérations minimales annuelles garanties  
applicable au 1<sup>er</sup> mars 2013**

*(En euros.)*

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie
Ouvriers, employés	1, niveau A	18 568,05
	1, niveau B	18 921,38
	2, niveau A	19 356,61
	2, niveau B	19 878,89
	3, niveau A	20 494,91
	3, niveau B	21 212,51
	4, niveau A	22 039,43
	4, niveau B	22 986,90
Agents de maîtrise, techniciens	5, niveau A	24 067,16
	5, niveau B	25 294,72
	6, niveau A	26 686,36
	6, niveau B	28 261,00
	7, niveau A	30 040,97
	7, niveau B	32 054,21
Cadres	8	34 329,67
	9	41 195,14
	10	51 494,52

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 435,72 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieur au Smic en vigueur à la date de l'avenant) :

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

- agents de maîtrise et techniciens confirmé <sup>(1)</sup> : 25 675,64 € ;
- ingénieurs et cadres confirmés <sup>(1)</sup> : 35 717,58 € ;
- cadres supérieurs : 66 963,90 € ;
- prime de panier, poste de 8 heures : 5,28 € ;
- prime de panier, poste de plus de 8 heures : 6,66 € ;
- prime de vacances : 456,18 €.

Prime de polyvalence :

- validation de la formation la première année : 167,54 € ;
- exercice de la polyvalence la première année : 167,54 € ;
- exercice de la polyvalence les années suivantes : 335,08 €. »

<sup>(1)</sup> Plus de 2 campagnes sucrières dans leur catégorie lorsqu'ils travaillent au rythme de la campagne ou plus de 2 ans dans leur catégorie dans les autres cas.

« ANNEXE IV

**Prime d'ancienneté. – Montant annuel applicable au 1<sup>er</sup> mars 2013**

(En euros.)

CLASSE	1		2		3		4		5		6		7	
	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
Niveau														
≥ 3 < 6	419	438	459	479	499	519	538	560	573	604	635	666	697	728
≥ 6 < 9	837	878	917	957	998	1 038	1 078	1 119	1 145	1 207	1 270	1 333	1 395	1 458
≥ 9 < 12	1 256	1 316	1 377	1 437	1 497	1 557	1 617	1 677	1 718	1 811	1 905	1 999	2 093	2 185
≥ 12 < 15	1 674	1 755	1 835	1 915	1 996	2 076	2 157	2 236	2 289	2 416	2 540	2 664	2 790	2 915
≥ 15 ans	2 093	2 194	2 293	2 394	2 494	2 594	2 695	2 796	2 862	3 019	3 175	3 330	3 487	3 643

Pour mémoire, ce barème a été construit en respectant pour chaque début de catégorie (ouvriers, employés et agents de maîtrise, techniciens), la règle en vigueur dans la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 1986 des 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3, 6, 9, 12 et 15 ans d'ancienneté.

Brochure n° 3177

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

AVENANT N° 87 DU 29 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2013

NOR : ASET1350746M  
IDCC : 275

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies le 19 mars et le 16 avril 2013 afin d'engager des négociations salariales.

Ces négociations se sont tenues après l'examen par la commission nationale mixte, le 6 décembre 2012, du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établi pour 2011, après la présentation du rapport de branche 2011 en commission nationale mixte du 19 février et du 19 mars 2013.

Les parties signataires rappellent que les négociations 2012 ont permis une revalorisation des minima conventionnels de 1,6 % avec un coup de pouce pour les salaires des ouvriers et employés, et plus particulièrement pour les premiers coefficients de la grille qui ont augmenté de plus de 2,3 % entre le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Pour 2013, au vu de la conjoncture économique du transport aérien et des paramètres économiques connus à ce jour, les parties signataires conviennent d'augmenter les salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2013 et au 1<sup>er</sup> octobre 2013, puis de se revoir ultérieurement pour compléter, le cas échéant, cet avenant.

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

*Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> juillet 2013*

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
160	1 438
165	1 441
170	1 449
175	1 464
180	1 480

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
185	1 495
190	1 511
195	1 529
200	1 544
210	1 566
215	1 583
220	1 603
235	1 721
245	1 770
260	1 875
270	1 947
290	2 086
295	2 121
300	2 224
360	2 577
420	2 997
510	3 628
600	4 259
750	5 311

## Article 2

### *Salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> octobre 2013*

Les salaires minima mensuels pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2013 :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
160	1 445
165	1 448
170	1 457
175	1 472
180	1 488
185	1 503
190	1 518
195	1 536
200	1 551
210	1 574
215	1 591
220	1 611

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
235	1 729
245	1 779
260	1 885
270	1 956
290	2 097
295	2 131
300	2 235
360	2 590
420	3 012
510	3 646
600	4 280
750	5 338

### **Article 3**

#### *Clause de revoyure*

Les parties conviennent de se réunir en décembre 2013 pour étudier l'opportunité de compléter le présent avenant, au regard de l'évolution du pouvoir d'achat sur l'année 2013, de la situation économique des entreprises et de l'évolution prévisible du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### **Article 4**

#### *Prime de panier*

L'indemnité de panier est fixée à 6 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

### **Article 5**

#### *Prévoyance décès*

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations en mai 2013 en vue de pérenniser le régime de prévoyance décès pour le personnel non cadre, mis en place par accord du 30 octobre 2009. Ces négociations s'engageront sur les bases du bilan qui sera présenté en commission nationale mixte de mai 2013.

### **Article 6**

#### *Prévoyance « frais de santé »*

Les parties signataires décident d'engager des négociations en vue de mettre en place un régime de prévoyance « frais de santé » permettant de couvrir les salariés qui ne bénéficient pas d'un régime équivalent dans leur entreprise.

Ces négociations seront précédées d'un état de lieux et d'un calendrier de travail qui débiteront à l'autonome 2013.

### **Article 7**

#### *Clause de non-dérogação*

En vertu de l'article L. 2253-3 du code du travail, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter des clauses dérogeant au présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

## **Article 8**

### *Mise en œuvre*

Le présent avenant est applicable aux entreprises adhérentes d'une organisation d'employeurs signataire.

Il sera applicable aux autres entreprises couvertes par la convention collective nationale du transport aérien, personnel au sol, un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension.

## **Article 9**

### *Formalités de dépôt et d'extension*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 29 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNAM.

#### **Syndicats de salariés :**

FGT CFTC ;

FNEMA CFE-CGC.



Brochure n° 3308

**Convention collective nationale**

IDCC : 2270. – **UNIVERSITÉS ET INSTITUTS CATHOLIQUES**

**PROCÈS-VERBAL DE DÉSACCORD DU 22 MARS 2013  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

NOR : ASET1350745M

IDCC : 2270

Entre :

L'AEUC,

D'une part, et

Le SNEC CFTC ;

Le SNEIP CGT ;

La FEP CFDT ;

Le SUD Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

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

*Champ d'application*

Sont concernés par le présent procès-verbal de désaccord les universités ou instituts catholiques, établissements privés d'enseignement supérieur, situés sur le territoire national, y compris les départements d'outre-mer, soit principalement les universités ou instituts catholiques de l'Ouest, Lille, Lyon, Paris, Toulouse, relevant notamment des codes APE 85.42Z, 85.59A et 85.59B.

**Article 2**

*Objet*

Ce procès-verbal est établi dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire des universités et instituts catholiques de France.

Une réunion préparatoire a eu lieu le 16 novembre 2012 et les négociations se sont déroulées les 14 décembre 2012, 25 janvier 2013 et le 15 février 2013.

## TITRE II

### INFORMATIONS REMISES ET DEMANDES FORMULÉES PAR LES PARTIES

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

##### *Demandes formulées par la délégation syndicale*

Demande d'information sur la situation sociale et salariale de la branche, notamment en fournissant les éléments prévus :

A l'article L. 2241-2 du code du travail : « La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. »

Que soient examinés :

Les éléments prévus à l'article D. 2241-1 du code du travail :

Pour la négociation sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1, un rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de l'examen de ce rapport, les organisations d'employeurs fournissent aux organisations syndicales de salariés les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Et les éléments prévus à l'article R 2241-2 :

« Afin de parvenir, en application de l'article L. 2242-7, à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57. Par rémunération, il faut entendre la rémunération au sens de l'article L. 3221-3. »

Demande de réviser les coefficients planchers :

Révision des coefficients planchers de la convention collective des universités et instituts catholiques de France pour l'ensemble du personnel avec un minimum de 15 points pour chaque catégorie.

#### Article 2

##### *Informations remises aux organisations syndicales*

La délégation employeur a remis aux organisations syndicales les éléments suivants :

- tableaux relatifs à la répartition du personnel enseignant et enseignant chercheur et le personnel administratif et technique dans les grilles de qualification de la convention collective du 4 juin 2002, par sexe ;
- masse salariale annuelle brute chargée pour le personnel de l'association des employeurs au titre de l'année 2012 avec et hors chargés d'enseignement (hors ecclésiastiques) ;
- l'impact budgétaire annuel brut chargé lié à une revalorisation des coefficients planchers (distinction faite de l'impact budgétaire sur les coefficients hiérarchiques, sur la prime d'ancienneté et impact du coût sur la masse salariale).

### TITRE III

## CONCLUSIONS DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

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

#### *Négociation de l'évolution des coefficients planchers*

Plusieurs scénarios ont été étudiés en séance et soumis à la négociation.

Aucun accord n'a pu être conclu au niveau national.

Demande des organisations syndicales :

- revoir l'intégralité des grilles de qualification et de rémunération d'un minimum de 15 points ;
- proposition d'un coefficient plancher à 315 pour la catégorie A et le maintien des écarts entre les différentes catégories tels qu'ils existent dans la convention collective ;
- pas de tassement vers le bas de l'ensemble des grilles de rémunération. Cela vaut pour les grilles des enseignants, des personnels administratifs et des personnels techniques ;
- cohérence de l'évolution des grilles de rémunération, soit une augmentation identique pour tous les coefficients afin d'éviter un tassement des écarts entre les différents coefficients.

Le collège employeur, en réponse aux organisations syndicales, propose :

- soit de relever le coefficient plancher de la catégorie A à 310 et le coefficient plancher de la catégorie B à 320. Pour les autres catégories, le collège employeur propose une revalorisation des coefficients planchers de 5 points. Cet effort important ne porte que sur les planchers. Si d'autres demandes et considérations apparaissent, elles seront étudiées au niveau local ;

Soit :

- pour la catégorie A, le coefficient serait porté à 310 ;
- pour la catégorie B, le coefficient serait porté à 325 ;
- pour la catégorie C, le coefficient serait porté à 345 ;
- pour la catégorie D, le coefficient serait porté à 390.

S'agissant des attachés d'enseignement, une augmentation de 5 points est proposée par rapport à la grille actuelle pour les trois échelons. En ce qui concerne les assistants, le premier échelon serait porté à 400.

L'approche pourra être individualisée au niveau local.

En conclusion, les parties ne se sont pas mises d'accord au niveau national.

La délégation employeur n'appliquera aucune décision unilatérale.

### TITRE IV

## DISPOSITIONS DIVERSES

Le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la direction générale du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 22 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3111

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1938. – INDUSTRIES**  
**DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

---

ACCORD DU 12 AVRIL 2013  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA GARANTIS AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2013

NOR : ASET1350732M  
IDCC : 1938

Entre :  
La FIA ;  
La CNADEV,  
D'une part, et  
La FGA CFDT ;  
La FGTA FO ;  
La CSFV CFTC,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Au 1<sup>er</sup> avril 2013 :

- coefficient 120 à 1 431 € ;
- du coefficient 125 à 175 : un écart de 4 € entre chaque coefficient ;
- du coefficient 180 à 195 : + 1,40 % à chaque coefficient ;
- du coefficient 200 au-delà : + 1,30 % à chaque coefficient.

Fait à Paris, le 12 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
 ACCORD SALARIAL

**Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures  
 de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2012	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2013
120	1 400,00	1 431,00
125	1 404,00	1 435,00
130	1 408,00	1 439,00
135	1 412,00	1 443,00
140	1 416,00	1 447,00
145	1 420,00	1 451,00
150	1 424,00	1 455,00
155	1 428,00	1 459,00
160	1 432,00	1 463,00
165	1 436,00	1 467,00
170	1 440,00	1 471,00
175	1 447,85	1 475,00
180	1 466,79	1 487,33
185	1 485,71	1 506,51
190	1 514,14	1 535,34
195	1 552,01	1 573,74
200	1 561,04	1 581,33
215	1 623,86	1 644,97
230	1 704,57	1 726,73
245	1 783,43	1 806,61
260	1 877,27	1 901,68
280	1 971,15	1 996,77
300	2 074,40	2 101,37
320	2 192,67	2 221,18
340	2 305,32	2 335,29
350	2 318,45	2 348,59
375	2 478,02	2 510,23
400	2 628,20	2 662,37
450	2 909,79	2 947,62

COEFFICIENT	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2012	SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2013
500	3 191,38	3 232,87
600	3 745,20	3 793,88
700	4 298,99	4 354,87

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/22

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Caves coopératives vinicoles et leurs unions</b> : avenant n° 77 du 12 février 2013 .....	78
<b>Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux</b> : accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective.....	80
<b>Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux</b> : accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 .....	86
<b>Coopératives agricoles de teillage du lin</b> : avenant n° 40 du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> juillet 2012.....	88
<b>Exploitations agricoles (Alpes-Maritimes)</b> : avenant n° 50 du 7 mars 2013.....	90
<b>Exploitations agricoles (Drôme)</b> : avenant n° 125 du 6 février 2013.....	94
<b>Exploitations de cultures et élevages CUMA et ETA (Landes [salariés non cadres])</b> : avenant n° 1 du 9 janvier 2013 relatif à la prévoyance.....	95
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)</b> : avenant n° 49 du 8 janvier 2013 .....	97
<b>Parcs et jardins zoologiques privés (personnel)</b> : avenant n° 18 du 19 février 2013 .....	104
<b>Protection sociale complémentaire (Drôme [salariés non cadres])</b> : accord du 6 février 2013 relatif à la prévoyance .....	106



Brochure n° 3604

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES**  
**ET LEURS UNIONS**

AVENANT N° 77 DU 12 FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1397077M  
IDCC : 7005

Entre :

La CCVF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1, de l'annexe II, de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

*Salaires minimaux garantis au 1<sup>er</sup> février 2013*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRES MENSUELS MINIMAUX pour 151,67 heures			
		Embauche	Echelon Confirmé	Echelon Maîtrisé	Echelon Expert
I OE		1 440,22	1 469,02	1 542,48	—
II OEQ	1	1 635,07	1 667,77	1 751,16	1 873,74
	2	1 751,15	1 786,17	1 875,48	2 006,77
III OEHQ	1	1 908,52	1 946,69	2 044,03	2 187,11
	2	2 025,71	2 066,23	2 169,54	2 321,40

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRES MENSUELS MINIMAUX pour 151,67 heures			
		Embauche	Echelon Confirmé	Echelon Maîtrisé	Echelon Expert
IV TAM	1	2 142,91	2 185,77	2 295,06	2 455,71
	2	2 304,74	2 350,83	2 468,37	2 641,16
V Cadres	Adm., tech., com	2 455,42	2 504,53	2 629,76	2 813,84
	Direction	3 086,00	3 138,46 + différentiel/salaire réel		

### Article 2

Le montant du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 17.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

1. Article 17.4 : 38,11 €.
2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 108,82 € et 43,73 €.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,  
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION  
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

---

**ACCORD DU 24 JANVIER 2013  
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL ET AU DÉVELOPPEMENT  
DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

NOR : AGRS1397073M  
IDCC : 7002

**PRÉAMBULE**

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 tels qu'issus de la loi n° 2008-79 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille.

Les parties signataires reconnaissent le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective.

Le présent accord de branche, qui complète les dispositions légales, a pour objet de définir le cadre de la négociation dans les entreprises de moins de 200 salariés et de permettre la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

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

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

**Article 2**

*Négociation en l'absence de présence syndicale*

Conformément aux dispositions des articles L. 2232.21 et suivants du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés et dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier des accords collectifs avec :

- les représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel) ;

- ou, en l’absence de délégué syndical et lorsqu’un procès-verbal de carence a établi l’absence de représentants élus du personnel, un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche au plan national.

### Règles générales de la négociation

La négociation entre l’employeur et les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l’employeur ;
- concertation des salariés ;
- possibilité pour les négociateurs de prendre l’avis des organisations syndicales représentatives dans la branche.

### Information préalable

L’employeur ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives du présent accord dans la branche au plan national de sa décision d’engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l’exposé des motifs.

### Réunions de négociation

Le temps passé en réunion de négociation et de déplacement est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Lors d’une première réunion, les parties déterminent :

- le calendrier de négociation ;
- les informations qui seront communiquées avant la négociation et les délais de transmission aux élus du personnel ou salariés mandatés.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

### Crédit d’heures

Les représentants élus du personnel et les salariés mandatés bénéficient d’un crédit d’heures individuel de délégation, spécifique, de 14 heures.

Ce crédit d’heures a pour seul objet la préparation de la négociation ainsi que l’information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées et rémunérées comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

### Frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés par les représentants élus du personnel et les salariés mandatés pour se rendre aux réunions de négociation seront pris en charge par l’entreprise.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

## Article 3

### *Mandatement syndical*

#### Modalités d’exercice du mandat

Le mandat, comportant l’indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l’employeur par l’organisation syndicale mandante, préalablement à l’ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception. Le mandat est limité à l’objet pour lequel il est délivré.

Le salarié mandaté pourra être accompagné d'un autre salarié de l'entreprise, lors de la négociation.

Le temps passé par ce dernier en réunion sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par le syndicat mandant. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ;
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

#### Condition de validité des accords conclus avec un salarié mandaté : consultation des salariés

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail en scrutin secret et sous enveloppe. La consultation peut également se faire par correspondance ou par vote électronique dans les conditions légales. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

Le résultat du vote fera l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage : ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt et adressé à l'organisation mandante.

#### Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-4 du code du travail.

### Article 4

#### *Contenu des accords*

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet et relevant du présent texte, pourront traiter tous les thèmes de négociation à l'exclusion de ceux relevant de dispositions légales spécifiques.

### Article 5

#### *Validité des accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel : commission paritaire nationale de validation*

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec les représentants élus du personnel doivent être validés par une commission paritaire nationale créée au sein de la branche, conformément aux conditions prévues par l'article L. 2232-22 du code du travail.

Ils ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs de travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de validation.

## **Article 5.1**

### *Rôle*

La commission paritaire nationale de validation a pour objet exclusif de vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur ou son représentant et les représentants élus du personnel avec les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 5.2**

### *Saisine*

Les accords soumis à la commission paritaire nationale de validation devront être obligatoirement accompagnés :

- d'une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, nombre de salariés concernés par l'accord ;
- d'une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles.

## **Article 5.3**

### *Composition*

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ou adhérente à celui-ci, constituant le collège salariés, et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale, présents ou représentés, constituant le collège employeurs.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale.

## **Article 5.4**

### *Fonctionnement et organisation*

La commission paritaire nationale de validation se réunit dans un délai de 4 mois maximum suivant la transmission de l'accord, sur convocation du président de la commission mixte nationale. Passé ce délai, l'accord est réputé validé.

Une copie des accords à examiner accompagnée des éléments prévus par l'article 5.2 et de la convocation est adressée aux membres de la commission par le secrétariat, dès réception et au moins 2 semaines avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège.

L'accord est validé si, dans chaque collège, la majorité des voix des membres présents ou représentés y est favorable.

En cas d'égalité de vote dans un collège, c'est la majorité des votants de la commission qui l'emporte.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal approuvé par les membres de la commission.

Le procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents ;
- les membres représentés ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord dans chaque collège.

En l'absence de validation d'un accord, un avis motivé sera transmis aux parties signataires de l'accord, l'accord ne peut entrer en vigueur dans l'entreprise.

## **Article 6**

### *Observatoire de la négociation collective*

La commission paritaire nationale de validation transmettra chaque année à la commission mixte nationale un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 5 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur des accords*

#### Accords signés par un salarié mandaté

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à l'administration compétente du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

#### Accords signés par les représentants élus du personnel

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à l'administration compétente du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire nationale de validation.

## **Article 8**

### *Durée. – Révision*

#### Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Révision. – Dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

## **Article 9**

### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 10**

### *Entrée en vigueur*

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

## **Article 11**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

COOP de France, métiers du grain ;  
COOP de France, nutrition animale.

**Syndicats de salariés :**

La FGA CFDT ;  
La FGTA FO ;  
La CFTC-Agri ;  
Le SNCOA CFE-CGC.



Brochure n° 3616

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,  
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION  
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

ACCORD DU 24 JANVIER 2013  
PORTANT RÉVISION DE L'AVENANT N° 110 DU 30 MAI 2007

NOR : AGRS1397074M  
IDCC : 7002

**PRÉAMBULE**

Considérant que :

- soucieux d'accompagner les coopératives V Branches qui développaient une politique active de conseil auprès de leurs agriculteurs, ce qui nécessitait de constamment faire évoluer les compétences de leurs techniciens ;
- dans le cadre de l'accord interbranches du 20 mars 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle « Technicien conseil aux adhérents des coopératives », les organisations signataires de l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de « certificat de qualification professionnelle » (CQP) ont décidé de créer un CQP « TCAC » ;
- l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 a été conclu, portant création d'un CQP « TCAC » en V Branches ;
- par accord interbranches du 23 mai 2012, un certificat de qualification professionnelle interbranches (TCAC) a été créé et se substitue à l'accord-cadre interbranches du 23 mars 2003, que l'accord susvisé a établi un nouveau référentiel d'activités, de compétences et de certification du CQPI « TCAC ».

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté les présentes dispositions.

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

*Application de l'accord du 23 mai 2012  
portant création du CQPI «TCAC »*

L'accord « Coop de France » du 23 mai 2012 s'applique aux coopératives agricoles, unions de coopératives, SICA et filiales relevant de la convention collective nationale V Branches.

Les signataires de l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 considèrent que l'accord interbranches se substitue au contenu de cet avenant.

Toutefois, il est utile de pouvoir positionner ce CQP dans la grille de classification de la convention V Branches. En conséquence, l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 est abrogé et remplacé par le présent accord.

## Article 2

*Position du CQP « Technicien conseil aux adhérents des coopératives »  
dans la grille de classification de la convention collective nationale V Branches*

Ce positionnement se fera conformément à l'article 3.3 de l'accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle, et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel à l'ensemble des techniques et compétences liées à ce CQP, auront un coefficient hiérarchique au moins égal à 410.

## Article 3

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

## Article 4

*Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier, et être accompagnée d'un projet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

## Article 5

*Dépôt et publicité*

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

## Article 6

*Extension*

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

COOP de France, métiers du grain ;  
COOP de France, nutrition animale.

### **Syndicats de salariés :**

FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
CFTC-Agri ;  
SNCOA CFE-CGC.

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES**  
**DE TEILLAGE DU LIN**  
**(21 mars 1985)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1985,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1985)

**AVENANT N° 40 DU 9 OCTOBRE 2012**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2012**

NOR : AGRS1397071M  
IDCC : 7007

Entre :

La FESTAL,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Majoration des salaires conventionnels, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 :

- de 1,21 % pour les 100 premiers points et de 1,00 % pour les points suivants, pour les OE et les TAM ;
- de 1,00 % pour le point cadre.

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Les 100 premiers points : 0,09650 € le point ;

Le 101<sup>e</sup> point et les suivants : 0,02236 € le point.

Salaire pour les 3 premiers coefficients « ouvriers, employés » :

– coefficient 100 : 9,65 € brut de l'heure, soit 1 463,62 € brut mensuel

$([100 \times 0,09650] + [0 \times 0,02236])$  ;

– coefficient 108 : 9,83 € brut de l'heure, soit 1 490,92 € brut mensuel

$([100 \times 0,09650] + [8 \times 0,02236])$  ;

– coefficient 116 : 10,01 € brut de l'heure, soit 1 518,22 € brut mensuel

$([100 \times 0,09650] + [16 \times 0,02236])$ .

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

Pour les deux premiers coefficients « techniciens et agents de maîtrise » :

– coefficient 244 : 12,87 € brut de l'heure, soit 1 951,99 € brut mensuel

$([100 \times 0,09650] + [144 \times 0,02236])$  ;

– coefficient 300 : 14,12 € brut de l'heure, soit 2 141,58 € brut mensuel

$([100 \times 0,09650] + [200 \times 0,02236])$ .

(Le salaire mensuel est pour une base de 151,67 heures.)

#### Cadres

Le point cadre est revalorisé à 3,1472 €, ce qui donne :

Cadres de type 1 :

– échelon 1 au coefficient 630, un salaire mensuel brut de 1 982,74 € ;

– échelon 2 au coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2 203,04 € ;

– échelon 3 au coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2 517,76 €.

Cadres de type 2 :

– au coefficient de 900, un salaire mensuel brut de 2 832,48 €.

Cadres de type 3 :

– au coefficient de 1 200, un salaire mensuel brut de 3 776,64 €.

#### **Article 2**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

#### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9061. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Alpes-Maritimes)  
(20 décembre 1988)**

(Etendue par arrêté du 12 juin 1989,  
*Journal officiel* du 22 juin 1989)

---

**AVENANT N° 50 DU 7 MARS 2013**

NOR : AGRS1397078M  
IDCC : 9061

Entre :

La FDSEA des Alpes-Maritimes,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO des Alpes-Maritimes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Complément à l'article 84 « Prévoyance et retraite des cadres »*

Il est rajouté un 3<sup>e</sup> paragraphe au second alinéa qui commence par « Le régime de prévoyance est amélioré par :

– L'option "rente conjoint – formule 3", avec une cotisation de 0,39 % sur le salaire brut, répartie à 40 % à la charge du salarié et 60 % à la charge de l'employeur ; le contenu de cette garantie est décrit en annexe II. »

Le reste de l'article est inchangé.

**Article 2**

*Date d'effet*

Les dispositions de cet avenant sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

**Article 3**

*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nice, le 7 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE II

### GARANTIES DÉCÈS SUPPLÉMENTAIRE ET RENTE CONJOINT POUR LES CADRES

---

Les partenaires sociaux agricoles de la production agricole des Alpes-Maritimes ont souscrit un contrat collectif obligatoire auprès de la CPCEA pour deux garanties supplémentaires améliorant les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 (dénommée ensuite CCT 1952 cadres). Il s'agit de :

- la garantie décès supplémentaire (formule A) ;
- la garantie rente conjoint (formule 3), dont l'assureur est l'OCIRP.

Cette présentation n'est pas exhaustive : il est conseillé de se reporter aux notices d'informations sur les conditions générales et les garanties spécifiques, notamment pour les définitions de conjoint, partenaire de Pacs, concubin, enfant à charge, réalisées par la CPCEA.

La garantie décès supplémentaire « formule A » s'ajoute à la garantie décès définie dans la CCT 1952 cadres.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié, le salarié (si IAD) ou le(s) bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) [à défaut, le conjoint non séparé de droit, le partenaire de Pacs ou concubin ; à défaut les descendants ; à défaut les héritiers] bénéficient, avec cette formule :

- d'un capital de 50 % du salaire de référence ;
- + une majoration enfant de 50 % par enfant à charge ;
- + le doublement accident toutes causes et la garantie double effet.

Double effet :

Lorsque le conjoint décède simultanément (dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du participant) ou postérieurement au décès du participant (dans un délai maximal de 12 mois), il est versé aux enfants encore à charge du dernier décédé, sous réserve qu'ils aient été à la charge du salarié au moment de son décès, un capital correspondant au capital décès, hors majorations familiales.

Doublement accident toutes causes (hormis les exclusions) :

En cas de décès suite à accident, le capital décès supplémentaire est doublé hors majorations familiales (l'accident se définit d'une façon générale comme l'atteinte corporelle, mais non intentionnelle, de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure) ;

Le décès ne peut être considéré comme accidentel que s'il survient dans un délai maximal de 12 mois à compter du jour de l'accident. La preuve de la nature accidentelle du décès ou de la relation de cause à effet entre l'accident et le décès incombe aux bénéficiaires.

Situations d'exclusions,

c'est-à-dire celles où la garantie décès supplémentaire ne s'applique pas

Les risques de décès ou d'invalidité absolue et définitive résultant :

- de la guerre ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis ;
- des suites dues à la participation à un crime, délit intentionnel ou rixe sauf légitime défense ;
- des suites dues à la participation à une émeute ou à un acte de terrorisme ;

- de l’usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- de la pratique de tout sport à titre professionnel.

De plus, s’agissant du décès par accident, sont exclus tous les risques de décès ou d’invalidité absolue et définitive résultant :

- du suicide ou de la tentative de suicide ;
- de l’explosion ou de la fission du noyau d’un atome ou des radiations ionisantes ;
- de la participation à une rixe (sauf cas de légitime défense, d’assistance à personne en danger et d’accomplissement du devoir professionnel), à un acte de terrorisme, à un délit intentionnel ou à un crime ;
- de la manipulation d’un engin de guerre dont la détention est illégale ;
- de la pratique de tout sport à titre professionnel, d’un sport aérien (voltige, parachutisme, parapente, vol à voile, ailes volantes, ultra légers motorisés), de la spéléologie, de l’alpinisme (escalade en artificiel et grande course), du saut à l’élastique, des sports de combat ;
- de la participation à des compétitions et à leurs essais nécessitant l’utilisation d’un véhicule à moteur ;
- de paris, de défis, de tentatives de records ;
- de l’ivresse du participant (alcoolémie de taux supérieur ou égal au taux légal en vigueur) ;
- de traitements ou interventions chirurgicales exécutés dans un but de rajeunissement ou esthétique, qui ne seraient pas la conséquence d’un accident garanti par le contrat.

La rente conjoint « formule 3 » apporte les  
garanties suivantes en cas de décès du salarié cadre

Rente temporaire et/ou viagère :

Lors du décès du salarié, son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant, bénéficie du versement d’une rente temporaire et/ou d’une rente viagère, dont le montant est égal pour chacune de ces rentes à 5 % du salaire de référence.

La rente viagère :

- se déclenche au décès du salarié au bénéfice de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin survivant ;
- diminue à la date à laquelle le bénéficiaire atteint l’âge normal pour prétendre au paiement de l’allocation de réversion au taux plein du régime ARRCO.

La rente viagère est versée jusqu’au premier jour du mois civil suivant le décès du bénéficiaire.

Majoration de la rente temporaire ou viagère :

Lorsque, au décès du salarié, des enfants sont à sa charge, la rente temporaire et/ou viagère est majorée de 10 % par enfant restant à charge (si la rente est de 400 €, elle passe à 440 € avec un enfant à charge).

Capital substitutif :

Lors du décès du salarié, il n’y a pas de personne (conjoint, partenaire de Pacs ou concubin) ouvrant droit aux prestations de rente conjoint. Dans ce cas, un capital de substitution égal à 50 % du salaire de référence est versé aux bénéficiaire(s) éventuellement désigné(s), personne(s) physique(s) ; aux enfants du participant ; à défaut, les parents, frères et sœurs du participant ; à défaut, les héritiers.

Rente orphelin :

Si lors du décès du salarié, son ou ses enfants sont orphelins (de père et de mère), une rente temporaire égale à 10 % du salaire de référence leur sera attribuée. La date d’effet de la rente est fixée au premier jour du mois civil qui suit le décès, cette rente est versée trimestriellement à terme à échoir

tant que l'orphelin répond à la définition d'enfant à charge, et en tout état de cause, sans condition jusqu'à l'âge de 21 ans.

Situations d'exclusions,  
c'est-à-dire celles où la garantie rente conjoint ne s'applique pas  
En cas de guerre civile ou étrangère dès lors que le participant y prend une part active.

Pour ces deux garanties, comment est calculé le salaire de référence ?

Lorsque le participant a moins de 4 trimestres civils d'activité dans l'entreprise adhérente, ses rémunérations sont reconstituées sur 4 trimestres civils comme si l'intéressé avait effectivement exercé son activité. Toutefois, lorsque l'activité du participant correspond à moins de 3 mois, ses rémunérations sont reconstituées dans la limite de 3 mois maximum.

En cas de décès précédé d'une indemnisation au titre de l'incapacité temporaire ou permanente de travail, le salaire annuel brut est revalorisé en fonction du pourcentage d'augmentation du coefficient servant de base à la revalorisation des prestations concernées.



**Convention collective**  
**IDCC : 9261. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Drôme)**  
**(22 janvier 1970)**  
(Etendue par arrêté du 11 février 1971,  
*Journal officiel* du 3 mars 1971)

---

**AVENANT N° 125 DU 6 FÉVRIER 2013**

NOR : AGRS1397080M  
IDCC : 9261

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Drôme ;

Les entrepreneurs des territoires Drôme-Ardèche ;

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Abrogation des annexes II et III concernant l'emploi des cadres*

Les annexes II et III à la convention collective concernant l'emploi des cadres des exploitations agricoles sont abrogées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, date d'effet de l'extension à tous les employeurs de la convention collective régionale du 5 mars 2012 des cadres de la production agricole, entreprises de travaux agricoles et CUMA Rhône-Alpes.

**Article 2**

*Extension et dépôt*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, lequel est déposé à l'unité territoriale de la Drôme de la DIRECCTE Rhône-Alpes.

Fait à Valence, le 6 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE  
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS  
DE CULTURES ET ÉLEVAGES CUMA ET ETA  
(Landes)  
(15 octobre 2009)**

(Etendu par arrêté du 17 mai 2010,  
*Journal officiel* du 28 mai 2010)

AVENANT N° 1 DU 9 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397075M

Entre :

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

La fédération des syndicats agricoles CGA-MODEF des Landes ;

La fédération départementale des CUMA des Landes ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes,

D'une part, et

La FNAF CGT, section agriculture ;

Le SGA CFDT des Landes ;

La FGTA CGT-FO, section agriculture ;

La CFTC-Agri des Landes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Hausse des cotisations*

Le tableau de l'article 7 de l'accord intitulé « Cotisations », et les alinéas intitulés « Incapacité temporaire » et « Incapacité permanente » sont abrogés et remplacés par le tableau et le texte ci-après :

*(En pourcentage.)*

	TAUX de cotisation	PART patronale	PART salariale
<b>Incapacité temporaire</b>			
Maintien du salaire en application de l'article L. 1226-1 du code du travail (loi de mensualisation)	0,76	0,76	–
Assurance des charges sociales patronales	0,35	0,35	–

	TAUX de cotisation	PART patronale	PART salariale
Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en complément de la mensualisation)	0,66		0,66
<b>Incapacité permanente</b>			
Incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3	0,06	0,06	–
Incapacité permanente suite maladie et accident vie privée, catégories 2 et 3	0,54	–	0,54
<b>Décès</b>	0,36	0,25	0,11
Total	2,73	1,42	1,31

Afin de prendre en compte les effets de la loi portant réforme des retraites sur la durée de service des prestations incapacité temporaire et permanente, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,20 % du salaire brut des salariés couverts en incapacité.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Cette cotisation sera prélevée à compter de la date d'effet de l'avenant n° 1 de l'accord du 15 octobre 2009, et elle sera étalée sur 3 ans, soit 0,07 % les deux premières années et 0,06 % la troisième et dernière année.

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

#### Incapacité temporaire

Les employeurs prennent uniquement à leur charge la part obligatoire légale (loi de mensualisation) de la garantie incapacité temporaire, soit 0,76 % ; la part conventionnelle de cette garantie en complément de la mensualisation étant intégralement financée par les salariés au taux de 0,66 %.

Les employeurs versent également une cotisation de 0,35 % exclusivement à leur charge et destinée au financement de l'assurance des cotisations sociales dues par l'employeur.

#### Incapacité permanente

Les employeurs participent uniquement à la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle AT et MP au taux de 0,06 %. Les salariés prennent totalement à leur charge la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée catégories 2 et 3 au taux de 0,54 %.

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'Agri-Prévoyance selon les modalités définies entre Agri-Prévoyance et la MSA.

Les cotisations salariales sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.

## Article 2

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet au premier jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Mont-de Marsan, le 9 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)  
(21 novembre 1997)**

(Etendue par arrêté du 23 mars 1998,  
*Journal officiel* du 26 mars 1998)

---

**AVENANT N° 49 DU 8 JANVIER 2013**

NOR : AGRS1397072M  
IDCC : 8262

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne ;

La fédération entrepreneurs des territoires de Bourgogne ;

La fédération entrepreneurs des territoires de l'Yonne ;

La fédération CUMA de Bourgogne,

D'une part, et

L'UR CFDT de Bourgogne ;

L'UR CFTC de Bourgogne ;

L'UR CFE-CGC de Bourgogne ;

L'UR CGT-FO de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

En raison d'erreurs matérielles contenues dans l'avenant n° 48 du 16 octobre 2012, les partenaires sociaux signataires dudit avenant ont conclu une position commune afin d'annuler la demande d'extension qui conditionnait son entrée en vigueur. Ainsi, outre diverses dispositions, le présent avenant n° 49 annule et remplace, en totalité, l'avenant n° 48 du 26 octobre 2012.

**PARTIE 1**

**RÉVISION DES ACCORDS DE PRÉVOYANCE ET  
COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON CADRES  
(annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 48 du 26 octobre 2012)**

Compte tenu des déséquilibres financiers enregistrés par les régimes de prévoyance et d'assurance complémentaire santé au cours de l'exercice 2011, les partenaires sociaux se sont concertés avec les assureurs gestionnaires de ces régimes afin de convenir des mesures de nature à garantir le retour à l'équilibre et la pérennité de ces régimes.

Il en résulte les mesures suivantes :

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

#### *Révision des taux de cotisation à la prévoyance*

Les taux de cotisation prévus par le 2 de l'article 4 de l'annexe III consacrée à l'accord de prévoyance des salariés agricoles non cadres couverts par la convention collective du 21 novembre 1997 sont revus comme suit :

(En pourcentage.)

RISQUES COUVERTS	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
<b>Incapacité temporaire</b>			
Risque AT + mensualisation	0,40	–	0,40
Indemnisation complémentaire du 4 <sup>e</sup> au 7 <sup>e</sup> jour	–	0,105	0,105
Indemnisation complémentaire à compter du 8 <sup>e</sup> jour	–	0,345	0,345
Assurance charges sociales	0,14	–	0,14
<b>Incapacité permanente</b>			
	0,42	0,03	0,45
Cotisation provisoire 1 an	0,115	0,115	0,23
<b>Décès</b>			
Capital décès / indemnité funéraire	0,095	0,095	0,19
Rente éducation	0,08	0,08	0,16
Total	1,25	0,77	2,02

Une partie de la cotisation invalidité, à hauteur de 0,23 %, est destinée à compenser l'impact de la réforme des retraites sur les régimes de prévoyance. Cette surcotisation est provisoire, elle ne sera applicable que pour une durée de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur des taux présentés ci-dessus.

### Article 2

#### *Réduction du montant des indemnités complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire*

L'article 1<sup>er</sup>, intitulé « Garantie incapacité temporaire de travail », de l'annexe III consacrée à l'accord de prévoyance des salariés agricoles non cadres couverts par la convention collective du 21 novembre 1997, est revu comme suit :

#### « Article 1<sup>er</sup>

#### *Garantie incapacité temporaire de travail*

##### Conditions d'indemnisation

En cas d'arrêt de travail justifié par l'incapacité résultant de maladie, ou d'accident dûment constaté par certificat médical, le salarié bénéficie, sous réserve d'avoir justifié de cette incapacité auprès de l'employeur dans les conditions prévues à l'article 20 et d'être pris en charge par la caisse de mutualité sociale agricole, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par ladite caisse de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à :

- 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, durant 90 jours, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- puis, 75 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

Cette indemnisation est servie à compter du quatrième jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et dès le premier jour d'arrêt en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Elle est versée aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales.

Le montant de l'indemnisation nette globale ne peut être supérieur au salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

### Modalités d'indemnisation

Les indemnités prévues au paragraphe précédent sont versées et financées suivant les conditions prévues par le contrat d'adhésion conclu avec Agri-Prévoyance.

Il est précisé que la fraction de cotisation destinée à la couverture d'une part, de l'intégralité des risques d'accident du travail et maladie professionnelle et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie et d'accident de la vie privée, est à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par Agri-Prévoyance sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de mutualité sociale agricole par l'organisme gestionnaire et financées par une cotisation « assurance des charges patronales » à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de mutualité sociale agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales. »

### Article 3

#### *Taux de cotisation au régime d'assurance complémentaire frais de santé et maintien des droits en cas de rupture ou de suspension du contrat de travail*

L'article 7 de l'annexe IV consacrée à l'accord d'assurance complémentaire santé des salariés agricoles non cadres couverts par la convention collective du 21 novembre 1997 est revu comme suit :

#### « Article 7

#### *Cotisations*

##### 1. Taux de cotisation et répartition

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 est de 1,25 % pour le tarif « isolé » et de 2,99 % pour le tarif « famille ». Ces taux sont définis en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et répartis comme suit :

- 40 % de la part « isolé » à la charge de l'employeur, soit 0,50 % ;
- 60 % de la part « isolé » à la charge du salarié, soit 0,75 %, à quoi s'ajoute la totalité de la part « famille » le cas échéant, soit une cotisation totale pour le salarié de 2,49 % dans ce dernier cas.

Si le salarié souhaite souscrire à l'option facultative prévue à l'article 4, les taux de cotisation sont les suivants :

- 1,51 % en tarif « isolé » ;
- 3,68 % en tarif « famille ».

Dans tous les cas, la participation de l'employeur demeure égale à 40 % de la part « isolé » du régime conventionnel (soit 0,50 %).

## 2. Collecte

La collecte des cotisations est confiée par l'organisme désigné aux caisses de MSA compétentes sur le territoire concerné selon les termes d'une convention conclue entre eux.

## 3. Suspension du contrat de travail

Les dispositions ci-dessous sont valables que l'affiliation du salarié au régime ait été antérieure ou qu'elle se produise durant la suspension du contrat de travail.

a) Lorsque la suspension du contrat de travail ne couvre pas 1 mois civil complet : l'affiliation du salarié au régime est maintenue, de même que le versement des cotisations salariales et patronales afférentes.

b) Lorsque la suspension du contrat de travail est égale ou supérieure à 1 mois civil complet :

- si la suspension du contrat de travail est indemnisée par le régime de base de sécurité sociale au titre de la maladie, maternité ou accident : les droits du salarié sont maintenus tant que dure l'indemnisation au titre du régime de base pour un des motifs précités, mais les cotisations ne sont dues ni par l'employeur ni par le salarié. Le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au régime optionnel s'il a fait le choix de s'y affilier ;
- si la suspension du contrat de travail n'est pas indemnisée par le régime de base de sécurité sociale au titre de la maladie, maternité ou accident : les droits du salarié sont maintenus pour une durée de 3 mois à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel la suspension est intervenue ou à compter du premier jour d'arrêt de travail si ce dernier correspond au premier jour du mois civil. Ce maintien s'effectue sans versement de cotisations (le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au régime optionnel s'il a fait le choix de s'y affilier). Au terme de cette période de maintien des droits sans cotisation, l'affiliation du salarié est suspendue. Toutefois, l'intéressé peut bénéficier de garanties identiques à celles prévues par le régime, à un tarif similaire, s'il en fait la demande auprès de l'assureur et qu'il règle la totalité des cotisations correspondantes.

## 4. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'affiliation du salarié et ses droits au titre du présent régime lui sont maintenus pour une durée de 3 mois.

Ce maintien se fait sans versement de cotisations, il prend effet à compter du premier jour du mois civil qui suit la rupture effective du contrat de travail. Durant cette période, le salarié demeure seulement redevable de la part de cotisations correspondant au régime optionnel s'il a fait le choix de s'y affilier.

L'affiliation du salarié prend fin automatiquement au terme des 3 mois civils complets de maintien de ses droits. »

## Article 4

### *Condition d'ancienneté pour bénéficier de l'assurance complémentaire frais de santé*

L'article 3, intitulé « Salariés bénéficiaires », de l'annexe IV consacrée à l'accord d'assurance complémentaire santé des salariés agricoles non cadres couverts par la convention collective du 21 novembre 1997 est revu comme suit.

### « Article 3

#### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant acquis au moins 6 mois d'ancienneté continue <sup>(1)</sup> dans une entreprise relevant du champ d'application du présent accord (l'affiliation au régime prend effet au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté) ;
- et à tout salarié ayant déjà acquis la condition d'ancienneté ci-dessus, dès lors qu'il est embauché ou réembauché dans une entreprise couverte par le présent accord au plus tard 3 mois civils à compter du premier jour du mois suivant la rupture effective du contrat de travail au titre duquel il bénéficiait du présent régime. Ce droit ne devient toutefois effectif qu'à partir de la date à laquelle le salarié a fait connaître sa situation auprès de l'organisme gestionnaire du régime.

En sont exclus :

- les cadres et personnels ressortissants à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de complémentaire santé défini dans la convention précitée ;
- les catégories particulières de salariés (VRP, par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés « non cadres » relevant d'un régime collectif obligatoire dans les conditions fixées à l'article 6.

Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés bénéficiant déjà, au jour de l'entrée en vigueur du régime mis en place par le présent accord, en qualité d'ayants droit, d'une couverture complémentaire santé collective obligatoire, pour un niveau de prestations au moins équivalent ;
- « salariés sous contrat à durée déterminée (avenant n° 37 du 7 mai 2010) ayant souscrit une couverture frais de santé par ailleurs » ;
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- salariés à temps partiel ou en contrat de formation par alternance (notamment les apprentis) pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération ;
- salariés bénéficiant « de la CMU-C ou » (avenant n° 37 du 7 mai 2010) de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale.

Dans le cas d'un salarié employé par plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agit du premier employeur auprès duquel le salarié acquiert la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié concernés.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier « trimestre » (avenant n° 37 du 7 mai 2010) d'application de l'accord, en joignant les justificatifs de leur situation.

---

(1) La condition d'ancienneté est réputée acquise pour le salarié totalisant au moins 6 mois d'emploi salarié chez le même employeur, que ce soit au titre d'un seul ou de plusieurs contrats de travail, dès lors, dans ce dernier cas, qu'il n'y a pas eu de période d'interruption entre ces contrats ou que la période d'interruption entre eux n'a pas excédé 3 jours ouvrables consécutifs.



Après l'entrée en vigueur de l'accord, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

## PARTIE 2

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 5

##### *Assiette de cotisation au régime de prévoyance des salariés cadres*

Le tableau de cotisation contenu dans l'article 53 de la convention collective du 21 novembre 1997 est modifié comme suit :

#### « Article 53

##### *Prévoyance*

Les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite complémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'AGIRC, sont bénéficiaires du régime complémentaire de prévoyance institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952. En complément de ce régime national obligatoire, les salariés cadres, ou cotisant au régime de retraite complémentaire des cadres en vertu d'une décision de l'AGIRC, rattachés à la présente convention collective, bénéficient d'indemnités journalières complémentaires dès le 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail en cas d'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident de la vie privée, en contrepartie du versement d'une cotisation dont le taux est fixé comme suit :

*(En pourcentage.)*

TRANCHE DU SALAIRE	TAUX GLOBAL	PART SALARIALE	PART PATRONALE
Tranche A	0,10	0,08	0,02
Tranches B et C	0,17	0,14	0,03

#### Article 6

##### *Prime d'ancienneté*

La rédaction de l'article 28 de la convention collective, portant sur la prime d'ancienneté, est précisée comme suit :

#### « Article 28

##### Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté annuelle est versée aux salariés justifiant d'une ancienneté minimale de 4 ans au sens de l'article 19.

Le montant annuel de cette prime est calculé sur la base du salaire brut moyen mensuel versé au cours des 12 mois civils précédant la date anniversaire de l'embauche, selon les taux suivants :

- 20 % à partir de 4 ans d'ancienneté ;
- 40 % à partir de 7 ans d'ancienneté ;
- 60 % à partir de 10 ans d'ancienneté.

La base de calcul de la prime inclut tous les éléments de rémunération soumis à cotisations sociales, à l'exclusion de la prime d'ancienneté versée au titre de l'année précédente.

La prime d'ancienneté est versée pour la première fois avec la paie du mois au titre duquel la condition d'ancienneté a été acquise, puis chaque année avec la paie de ce même mois.

Les parties peuvent convenir d'un commun accord de mensualiser son versement. Cette modalité de versement ne peut toutefois être la cause d'une réduction du montant global annuel auquel le salarié peut prétendre.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, la prime d'ancienneté est due au prorata du nombre de mois de présence du salarié au sein des effectifs de l'entreprise durant l'année écoulée depuis la date anniversaire de son embauche. »

#### **Article 7**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suivra la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### **Article 8**

##### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé auprès des services de l'unité territoriale de Côte-d'Or de la DIRECCTE de Bourgogne.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 8 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS**  
**ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 18 DU 19 FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1397076M  
IDCC : 7017

Entre :  
L'AFDPZ,  
D'une part, et  
La FGA CFDT ;  
La CFTC-Agri,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit.

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

L'annexe I « Salaires » est modifiée et modulée en fonction des valeurs de point à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 ainsi qu'il suit :

« ANNEXE I

SALAIRES

Première valeur de point : 0,0940.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,40	1 425,69

Deuxième valeur de point : 0,0072, du coefficient 120 au 160 inclus soit :

1. Personnel hors encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
120	9,54	1 447,53
140	9,69	1 469,37

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
160	9,83	1 491,21

Troisième valeur de point : 0,0164.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
175	10,63	1 612,25

## 2. Personnel d'encadrement

*(En euros.)*

AGENT DE MAÎTRISE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Coefficient 225	11,45	1 736,61

*(En euros.)*

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	11,86	1 798,80
III	300	12,68	1 923,17
II	350	13,50	2 047,54
I	400	14,32	2 171,91

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 février 2013.

*(Suivent les signatures.)*

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**POUR LES SALARIÉS NON CADRES**  
**(DRÔME)**

ACCORD DU 6 FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1397079M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Drôme ;

Les entrepreneurs des territoires Drôme ;

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de la Drôme du 22 janvier 1970.

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 52 de la convention collective de travail des exploitations agricoles de la Drôme est abrogé à compter de la date d'application du présent accord.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans son champ d'application d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord régional du 6 juillet 2009 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article 5 de l'accord régional, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les garanties du socle régional.

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

*Champ d'application professionnel et territorial*

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations et entreprises agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques soumises à un statut législatif ou réglementaire, à savoir :

- exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient se livrant à des productions végétales ou animales ;
- entreprises de travaux agricoles ;

- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Il régit tous les travaux salariés visés ci-dessus, effectués dans les entreprises situées sur le territoire du département de la Drôme et dans tous les établissements représentés par des bâtiments d'exploitation dont le siège est situé sur le département de la Drôme, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du premier jour du trimestre civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

## **Article 3**

### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 1 an d'ancienneté et plus dans l'entreprise et relevant de son champ d'application, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre, en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

## **Article 4**

### *Garanties*

Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 5 de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer à l'option 1 offerte par l'annexe I dudit accord, à savoir le maintien du salaire net et intégration de la mensualisation.

### *Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation*

Les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire intègrent la durée des versements à la charge des employeurs.

Le salarié doit justifier de 1 an d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours.

Elles s'ajoutent aux indemnités journalières versées par la MSA. En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues au titre de la MSA et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net d'activité.

L'indemnisation sera calculée de telle sorte que, pour chaque journée indemnisée, le salarié perçoive une indemnisation égale à 100 % du salaire net (salaire brut, cotisations salariales à l'exclusion de la cotisation frais de santé) qu'il aurait perçu s'il ne s'était pas trouvé en arrêt de travail, l'indemnisation complémentaire étant calculée sous déduction des indemnités journalières légales nettes de CSG et de CRDS.

La durée du versement des prestations est égale à la durée de versement des indemnités journalières légales.

Un délai de franchise fixe de 7 jours est appliqué.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 3 mois qui suivent la remise en cause, révision ou dénonciation de l'accord régional du 6 juillet 2009 dont ces garanties optionnelles dépendent.

## **Article 5**

### *Gestion du régime de prévoyance*

Conformément à l'article 3 de l'accord régional du 6 juillet 2009, la gestion du régime de prévoyance comprenant le socle régional et la garantie améliorée est confiée en coassurance à Agri-Prévoyance à hauteur de 60 % et ANIPS Groupama à hauteur de 40 % :

- AGRICA Agri-Prévoyance : 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 8 ;
- ANIPS Groupama : 8-10, rue d'Astorg, 75008 Paris.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention de gestion régionale conclue entre l'organisme assureur et les partenaires sociaux signataires de l'accord régional.

## **Article 6**

### *Adhésion et antériorité*

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est tenu d'adhérer, pour l'ensemble des salariés concernés à l'article 3 du présent accord, à AGRICA Agri-Prévoyance ANIPS Groupama en application des modalités fixées entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné dans le présent accord.

Toutefois, les entreprises disposant déjà d'un accord de prévoyance au jour de la signature de l'accord, comprenant l'ensemble des garanties définies à l'article 4 pour un niveau de prestations supérieur, peuvent ne pas remettre en cause leurs propres garanties et ne pas rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord.

L'obligation de rejoindre totalement ou partiellement l'organisme désigné pour tout ou partie du régime départemental de prévoyance ne peut pas être exigée avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la date de signature du présent accord d'un régime de prévoyance comportant des garanties globalement supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre après l'entrée en vigueur du présent accord le régime départemental de prévoyance, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, le régime départemental de prévoyance s'appliquera obligatoirement aux employeurs et aux salariés bénéficiaires entrant dans le champ d'un accord d'entreprise ne comprenant pas l'ensemble des garanties définies à l'article 4 ou pour un niveau de prestations égal ou inférieur. Dans cette hypothèse, les entreprises et les salariés concernés doivent rejoindre l'organisme désigné dans le présent accord pour les garanties définies à l'article 4 et appliquer les dispositions correspondantes.

## Article 7

### Cotisations

### Article 7.1

#### Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés définis à l'article 3 du présent accord sur la base des rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

### Article 7.2

#### Taux de cotisations et répartitions

Les taux du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article 7.2 de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux de cotisations destiné au financement de la garantie optionnelle prévue à l'article 4 est de 0,71 % tranche A et tranche B.

Les partenaires sociaux ont convenu d'une répartition comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX GLOBAL	EMPLOYEUR	SALARIÉ
Incapacité temporaire			
– garantie conventionnelle	0,15		0,15
– mensualisation	0,41	0,41	
– charges sociales	0,15	0,15	
Total	0,71	0,56	0,15

La couverture des prestations incapacité temporaire définies à l'article 4 est assurée par une cotisation fixée à 0,15 % et prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de la MSA par AGRICA Agri-Prévoyance – ANIPS Groupama et financées par la cotisation « assurances charges sociales patronales ».

### Article 7.3

#### Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte de AGRICA Agri-Prévoyance – ANIPS Groupama selon les modalités définies entre AGRICA Agri-Prévoyance – ANIPS Groupama et la MSA.

### Article 7.4

#### Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de AGRICA Agri-Prévoyance – ANIPS Groupama et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.



En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur ou tout organisme s'y substituant et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail autre que maladie et accident, d'une durée supérieure à 1 mois civil, donnant lieu à complément de salaire par l'employeur ou tout autre organisme s'y substituant, le bénéfice de la garantie décès, incapacité permanente est maintenu avec versement des cotisations correspondantes par l'employeur et le salarié. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) les garanties sont maintenues sans versement de cotisations.

## **Article 8**

### *Clause de réexamen*

La révision de la garantie optionnelle de l'accord régional couverte par le présent accord est soumise à la révision de l'accord régional du 6 juillet 2009.

## **Article 9**

### *Dénonciation*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Les modalités de dénonciation sont celles définies par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

## **Article 10**

### *Formalités administratives*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent accord.

Fait à Valence, le 6 février 2013.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130220-000513

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---