

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/23 DU 29 JUIN 2013

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	92

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/23

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Administrateurs et mandataires judiciaires (personnel) : avenant n° 10 du 28 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2013.....	4
Caisse d'épargne : accord du 23 avril 2013 relatif aux incivilités et aux violences à l'occasion des relations commerciales avec la clientèle	7
Chaussure (industrie) : accord du 17 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords	14
Chaussure (industrie) : avenant du 4 décembre 2012 relatif à la mise en conformité de dispositions de la convention	18
Chaussure (industrie) : accord du 26 février 2013 relatif à la prévention de la pénibilité	26
Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 4 du 20 février 2013 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé.....	32
Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 5 du 20 février 2013 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif aux frais de soins de santé.....	34
Cuisine (magasins prestataires de services) : avenant n° 2 du 27 mars 2013 à l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle	36
Eaux et boissons sans alcool (production) : avenant n° 32 du 17 avril 2013 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mai 2013.....	40
Enseignement supérieur privé (FESIC) : avenant du 5 avril 2013 relatif aux classifications	43
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 18 du 20 mars 2013 relatif à la reprise du personnel en cas de changement de prestataire.....	45
Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 2 avril 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point pour l'année 2013	49
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 4 avril 2013 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2013	53
Métallurgie (Gironde et Landes) : accord du 4 avril 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2013	57
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 7 mai 2013 relatif aux rémunérations annuelles garanties pour l'année 2013.....	62
Métallurgie (Ille-et-Vilaine et Morbihan) : accord du 7 mai 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2013	65

Mutualité : accord du 15 mars 2013 relatif à la commission de validation des accords.....	67
Optique-lunetterie de détail : accord du 18 avril 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.....	70
Publicité (entreprises) : accord du 18 avril 2013 relatif au financement du paritarisme.....	72
Transports routiers : accord du 15 avril 2013 relatif à la protection santé	76
Travaux publics (Normandie [ouvriers, ETAM]) : accord du 12 avril 2013 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} mai 2013.....	90

Brochure n° 3353

Convention collective nationale

IDCC : 2706. – **PERSONNEL DES ADMINISTRATEURS
ET DES MANDATAIRES JUDICIAIRES**

AVENANT N° 10 DU 28 MARS 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2013

NOR : ASET1350768M

IDCC : 2706

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} avril 2013, une revalorisation de 1,8 % des salaires minimaux de l'article 21 de la convention collective du 20 décembre 2007 comme suit :

**Salaires minimaux conventionnels
au 1^{er} avril 2013 (en brut)**

(En euros.)

ÉCHELON	MONTANT
Filière administrative. – Employés	
A1	1 457
A2a	1 498
A2b	1 613
A2c	1 654
A3a	1 696
A3b	1 795
A3c	1 899
Filière administrative. – TAM	
A4a	1 956
A4b	2 060
A4c	2 393
Filière administrative. – Cadres	
Niveau I	2 727
Niveau II	2 976
Filière technique. – Employés	
T2a	1 498
T2b	1 602
T2c	1 654
T3a	1 711
T3b	1 795
T3c	1 956

ÉCHELON	MONTANT
T3d	2 060
Filière technique. – TAM	
T4a	2 268
T4b	2 434
T4c	2 710
Filière technique. – Cadres	
Niveau I	2 821
Niveau II	2 974
Filière collaborateurs	
C2b	1 747
C3a	2 080
C3b	2 393
C4a	2 911
C4b	3 085
Filière stagiaires	
S2b	1 768
S3a	1 977
S3b	2 185

Dans le prolongement de l'accord de mise en corrélation progressive de la rémunération des cadres au PMSS (plafond de sécurité sociale), les partenaires sociaux ont décidé d'étendre cet ajustement progressif aux cadres des filières administratives.

Le principe est intégré dans l'échéancier suivant :

- 100 % du PMSS au 1^{er} janvier 2015 ;
- 95 % du PMSS au 1^{er} janvier 2014 ;
- 90 % du PMSS au 1^{er} avril 2013.

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Extension

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

IFPPC ;
 ASPAJ ;
 AMJ.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

SPAAC CFE-CGC ;

FSE CGT.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

ACCORD DU 23 AVRIL 2013
RELATIF AUX INCIVILITÉS ET AUX VIOLENCES À L'OCCASION
DES RELATIONS COMMERCIALES AVEC LA CLIENTÈLE

NOR : ASET1350767M

PRÉAMBULE

La généralisation des incivilités et violences affecte désormais la relation entre les personnes ; elle reflète largement la dégradation des comportements dans l'ensemble de la société.

Dans les entreprises bancaires dont bon nombre de salariés est en relation quotidienne avec le public, le développement de ce phénomène a mis en évidence la nécessité de se doter de dispositifs de prévention et d'assistance adaptés.

Dans cet environnement, et observant l'absence de dispositif de branche applicable, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne constatent l'intérêt de mettre en place par accord collectif un dispositif adapté.

C'est ainsi qu'ils considèrent indispensable d'identifier les contours des situations visées, d'en mesurer la dimension et la fréquence dans les entreprises de la branche dont les activités placent leurs salariés en relation commerciale directe avec le public et notamment la clientèle.

Dans le même temps, les parties signataires ont souhaité mettre en place les mesures susceptibles de prévenir ces situations, de protéger les salariés et de les assister lorsqu'ils ont été victimes d'incivilités ou de violences de la part de la clientèle.

Ainsi donc, le présent texte, qui s'inspire des dispositifs déjà mis en place et éprouvés dans le monde bancaire, traduit la prise en compte des situations d'incivilités et de violences lors de la relation commerciale avec la clientèle applicable aux salariés (commerciaux ou non) concernés dans la branche Caisse d'épargne.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau des Caisses d'épargne ainsi qu'à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Article 2

Caractéristiques des incivilités

Article 2.1

Cadre et définitions

Entrent dans le champ de la présente démarche les incivilités et violences commises par la clientèle à l'occasion des relations commerciales lorsque le client et le salarié sont en face à face ou à distance (téléphone, écrit sur support papier ou électronique), quel que soit le lieu.

L'incivilité est définie comme la non-observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les mécanismes et codes basiques de communication et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes ; elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

Article 2.2

Formes de l'incivilité

Les incivilités peuvent prendre la forme :

D'agressions verbales :

- injures (art. R. 621-2 du code pénal) ;
- insultes (art. R. 624-4 et 132-77 du code pénal) :
 - d'ordre général ;
 - sexistes ;
 - racistes ;
 - discriminatoires,
- menaces :
 - de mort sans ou sous conditions (art. 222-17 et 222-18 du code pénal) ;
 - autres menaces – intimidations (art. R. 623-1 du code pénal) ;
 - de dégradations (art. R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du code pénal).

D'agressions comportementales :

- harcèlement (art. 222-33-2, 222-16 et 226-4 du code pénal) ;
- chantage (art. 312-10 et 312-11 du code pénal) ;
- bruits et tapages injurieux (art. R. 623-2 du code pénal) ;
- destructions et dégradations (actes) (art. R. 322-1, R. 635-1 du code pénal) ;
- obstruction et séquestration (art. 431-1 et 224-1 du code pénal).

D'agressions physiques :

- violences légères (art. R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1 et 220-20 du code pénal) ;
- coups et blessures volontaires (notion d'intention) (art. R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 et 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du code pénal) ;
- homicides (art. 221-1 et suivants, 221-6 et suivants du code pénal).

Article 2.3

Éléments déclencheurs

Les incivilités ont des origines multiples et peuvent se produire à différentes occasions de la relation commerciale au-delà des règles de déontologie et des dispositions réglementaires appliquées dans la profession parmi lesquelles, sans être exhaustif, il est possible de citer notamment :

- impossibilité de décaisser (y compris pour des raisons légales) ;
- exclusion d'un moyen de paiement (chèque...) ;
- prise de frais ;

- erreur de la banque ;
- carte bancaire retenue par un DAB ;
- attente au guichet, à l'accueil, pour obtenir un rendez-vous ou une information ;
- impossibilité de joindre un interlocuteur ;
- panne ou dysfonctionnement des automates ;
- erreur de manipulation d'un automate ;
- information considérée comme insuffisante, peu claire, erronée ou réponse tardive ;
- saisie-arrêt sur le compte ;
- suppression de service.

Article 3

Mesures de prévention

L'activité bancaire et financière participe à l'activité économique du pays et rencontre les situations sociales les plus diverses. Elle s'inscrit dans un cadre commercial, évolue dans un contexte très concurrentiel et est soumise aux fluctuations de l'environnement économique et financier. Comme dans toute relation avec le public, des situations de mécontentement peuvent se présenter.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration de la politique commerciale (tarification, communication institutionnelle notamment... doit être fondée sur une relation loyale et transparente avec la clientèle.

Les mesures suivantes (art. 3.1 à 3.3) contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités, voire en violences.

Article 3.1

Politique d'information et de transparence vis-à-vis de la clientèle

Information préalable et de qualité en cohérence avec les obligations réglementaires concernant les marchés des instruments financiers (par exemple sur les produits et services proposés, leur coût, la prise de frais, l'information en cas de report de rendez-vous...).

Politique de transparence (par exemple sur les procédures, les démarches à suivre en cas de réclamation, les délais à respecter...).

Traitement et réponse, dans les meilleurs délais, des réclamations clientèle.

Information de la clientèle sur les changements d'horaire.

Article 3.2

Information et formation du personnel

Tout salarié, à l'occasion de relations commerciales avec la clientèle dans le cadre de son activité professionnelle, est concerné par ce phénomène.

Ces salariés bénéficient périodiquement d'une action de formation appropriée imputable au titre du plan de formation de l'entreprise.

Cette formation est, soit spécifique, soit incluse dans les formations destinées au personnel en relation avec la clientèle par exemple lors de « formation métiers », d'actions de formation accompagnant la prise de poste et également lors de formations bancaires diplômantes.

Pour les bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de contrats de professionnalisation, en relation avec la clientèle, cette formation est intégrée à leur parcours de formation.

Ces actions visent essentiellement à :

- adapter les comportements aux circonstances (par exemple : typologie des situations rencontrées, conduite à tenir...) ;

- soutenir le personnel, par l’information ou l’accompagnement des nouveaux embauchés, par la formation continue y compris du personnel d’encadrement.

L’information et la formation du personnel peuvent également consister en l’acquisition de techniques lui permettant d’appréhender des situations potentiellement conflictuelles voire agressives.

Plusieurs types de formation peuvent être listés :

- formation à l’accueil ;
- formation à la détection en amont des comportements potentiellement agressifs :
 - signes précurseurs d’une manifestation d’agressivité ;
 - conduite à tenir (cette conduite pouvant par exemple consister à isoler la personne agressive, à faire appel à la hiérarchie, à traiter des réclamations) ;
- propositions de solutions en fonction des situations pouvant se présenter (exemple de la carte bancaire qui reste bloquée dans le distributeur),
- formation du personnel d’encadrement (attitude à adopter – soutien du personnel pouvant consister en la prise en charge de l’agresseur potentiel par le responsable d’agence) ;
- formation du personnel, solidarité vis-à-vis d’un collègue victime d’un acte d’incivilité ou de violence (attitude à adopter – insuffler un esprit de solidarité : soutien, témoignages, etc.).

Des dispositifs de formation sont mis à la disposition des entreprises de la branche, lesquelles veilleront, dans la mise en œuvre des mesures, à cibler prioritairement les agences les plus exposées.

Une plaquette d’information élaborée par l’organe central fait l’objet d’échanges au sein de la CPN, afin de rappeler les règles de base sur la conduite à tenir pour prévenir les incivilités et les mesures d’accompagnement possibles après un acte d’incivilité ou de violence.

Elle est mise à la disposition des entreprises de la branche Caisse d’épargne.

Ces entreprises s’engagent à la remettre à l’ensemble des salariés pouvant être concernés par ce phénomène des incivilités, selon des modalités qui leur sont propres.

Les parties signataires mettent en évidence l’intérêt des moments collectifs d’information, au sein de l’unité de travail notamment.

Article 3.3

Equipements

Un certain nombre de dispositifs contribueront à prévenir ces incivilités tels que, par exemple :

- dispositif d’alerte ;
- télésurveillance ;
- vidéo protection (équipement installé pour filmer les clients afin de prévenir ou de témoigner d’actes d’incivilités intégrant éventuellement la possibilité d’un retour sur écran visible par le client) ;
- enregistrement possible, dans le respect des règles applicables, des communications téléphoniques avec la clientèle sur les plates-formes téléphoniques ainsi que sur les e-agences.

De même, les entreprises ont également le souci d’avoir des conditions d’accueil agréables et une signalétique claire et adaptée pour faciliter le déplacement des clients au sein des agences.

L’expérience démontre que ces dispositifs contribuent à désamorcer une situation conflictuelle potentiellement agressive. Le fait qu’un salarié ait la possibilité de déclencher une alerte peut avoir un effet dissuasif, de même s’agissant des autres dispositifs.

Article 4

Dispositifs d'assistance

Article 4.1

Mesures d'accompagnement des salariés ayant subi des incivilités

Les parties signataires rappellent l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT et son rôle dans la contribution à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Elles expriment la volonté commune d'apporter un soutien aux salariés ayant subi des incivilités. Dans cette optique, des procédures écrites sont mises en place et les mesures d'accompagnement qui en découlent sont portées à la connaissance des salariés. Elles prévoient, notamment, que :

- chaque incident donne lieu à signalement par le salarié, suivant une procédure propre à chaque entreprise qui devra viser un recensement exhaustif. Un enregistrement spécifique pourra être mis en place à cet effet. Les systèmes de déclaration doivent être simples et rapides ;
- les incidents se traduisant par des violences physiques donnent lieu à une déclaration d'accident du travail. Il en est de même en cas de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale et ce, pour préserver au mieux les intérêts des salariés ;
- des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont également mises en œuvre en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale afin d'apporter un soutien aux salariés après l'incident. Ces mesures peuvent prendre la forme d'un accompagnement médical, social, soutien hiérarchique, suivi psychologique, proposition de jours de repos rémunérés... Ces mesures peuvent aussi, en tant que de besoin, être déployées dans les autres cas d'incivilités ;
- des mesures d'accompagnement juridique sont également prévues : le cas échéant lorsque les salariés en prennent l'initiative, il apparaît important de les accompagner dans leurs démarches pénales. Il s'agit de les assister sur la procédure à engager et pendant son déroulement ;
- à ce titre, le salarié, qui décide de porter plainte, pour l'agression dont il a été victime, bénéficie à sa demande, de conseils juridiques donnés par un juriste du service juridique de son entreprise, notamment sur les modalités d'un dépôt de plainte ;
- lors du dépôt de plainte, le salarié est accompagné, à sa demande, par un représentant de l'employeur ou par une personne mandatée par celui-ci ;
- en cas de violences physiques ou de menaces graves, quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, l'entreprise prend en charge les frais de procédure et d'avocat lorsque le salarié a recours à l'avocat désigné par l'entreprise ;
- des mesures d'accompagnement en gestion des ressources humaines sont également mises en œuvre : les entreprises s'engagent à étudier attentivement la demande de mobilité d'un salarié ayant subi des incivilités ;
- l'entreprise peut être amenée à porter plainte si elle subit, suite à un acte d'incivilité commis à l'encontre d'un de ses salariés, un préjudice direct ou indirect ;
- les mesures d'accompagnement, prévues au présent article, sont intégralement prises en charge par l'entreprise.

L'ensemble des informations et process est disponible sur l'intranet de l'entreprise (procédures, contacts...).

Article 4.2

Dispositifs de traitement commercial des clients auteurs d'actes d'incivilités

En fonction de la gravité des faits, des mesures sont prises à l'encontre des auteurs d'actes d'incivilités, quels qu'ils soient, afin de soutenir le salarié et réduire le risque de récidive.

Au regard de l'incivilité constatée, les entreprises prennent toutes mesures appropriées vis-à-vis de son auteur, par exemple, demande formelle d'excuses, rappel des règles de courtoisie, lettre d'avertissement pouvant aller jusqu'à la cessation de la relation commerciale.

Article 5

Evaluation des incivilités

Considérant qu'il est important et cohérent d'opérer un diagnostic du phénomène des incivilités en faisant remonter les informations afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les caractéristiques et les circonstances et de rechercher des mesures de prévention adéquates, les entreprises procèdent au moins une fois par an à un recensement des incivilités et à leur analyse.

Les entreprises utiliseront l'outil commun lorsqu'il sera mis à leur disposition.

Article 6

Information des institutions représentatives du personnel

Les résultats de cette analyse, le dispositif de prévention mis en place ainsi que les actions de formation réalisées sont présentés annuellement (a minima) au cours d'une réunion ordinaire du CHSCT.

En cas d'agression physique grave ou de menaces graves quelle qu'en soit leur forme, pouvant porter atteinte à la santé mentale, le CHSCT est informé dans les meilleurs délais par l'employeur qui expose les circonstances de cette agression.

Article 7

Recensement au sein de la branche et bilan d'application de l'accord

Article 7.1

Recensement annuel

Les signataires procéderont annuellement à l'évaluation du phénomène des incivilités.

Article 7.2

Bilan triennal

Les partenaires sociaux, membres de la CPN, conviennent de se réunir tous les 3 ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre de l'accord ;
- de réviser si nécessaire le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Article 8

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes et telles que prévues ci-après.

Article 9

Demande de révision et dénonciation

Tout signataire peut demander la révision du présent accord, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée, avec avis de réception. Cette lettre doit comporter les points concernés par la demande de révision et être accompagnée de propositions écrites.

Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord est notifié par l'organe central à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Caisse d'épargne.

Article 10

Dépôt

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par l'organe central en double exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 23 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

BPCE.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

SNE CGC.

Brochure n° 3163

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

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2011
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS
NOR : ASET1350758M
IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

La fédération CTH FO ;

La fédération THC CGT ;

Le SNCP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires rappellent l'importance du dialogue social et de la négociation collective pour concilier les intérêts des salariés avec les contraintes économiques et techniques qui s'imposent aux entreprises dans une économie confrontée à la mondialisation et à des mutations rapides.

Elles soulignent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs de l'employeur, ou de son représentant, au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Aux termes des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La validité de ces accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle

que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

En application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords d'entreprise ou d'établissement validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

Ainsi, le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus, dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, par les entreprises de la branche de l'industrie de la chaussure.

Article 1^{er}

Rôle de la commission

La commission a pour mission de contrôler, en vue de leur validation, les accords conclus dans le cadre des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail qui lui sont soumis.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Elle n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail.

Article 2

Composition de la commission

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche au plan national et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la commission le nom de leur représentant.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la commission peut se faire remplacer, pour les représentants de salariés, par un membre désigné par l'organisation syndicale dont il relève, pour les représentants des employeurs, par un membre désigné par les organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Lorsque l'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut siéger à la session de la commission lors de l'examen dudit accord.

Article 3

Saisine de la commission

La commission est saisie par la demande de validation transmise par l'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission.

La demande de validation est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- s'il y a lieu, la copie du ou des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

En cas de dossier incomplet, le secrétariat, à réception dudit dossier, demande à l'entreprise qui sollicite la validation de lui adresser les pièces manquantes. Dans ce cas, le délai légal pour décision par la commission, commence à courir à réception des pièces manquantes.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, par courrier ou messagerie électronique, à chacun des membres de la commission une copie de l'ensemble de ces éléments au moins 2 semaines avant la date de la réunion de la commission.

Article 4

Secrétariat de la commission

La commission est domiciliée au siège de la fédération française de la chaussure, 51, rue de Miromesnil, 75008 Paris qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la réception des accords et des pièces justificatives et les communiquer aux membres de la commission ;
- vérifier le contenu du dossier qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 3 du présent accord ;
- en cas de dossier incomplet, demander à la partie signataire qui a sollicité la validation de l'accord de lui adresser les pièces manquantes ;
- procéder à la convocation des membres de la commission ;
- établir les procès-verbaux des décisions de la commission à l'issue de chaque réunion ;
- notifier les décisions de la commission à la partie signataire de l'accord d'entreprise qui a saisi la commission.

Article 5

Fonctionnement de la commission

1. Réunions de la commission

Une convocation est adressée aux membres de la commission au plus tard 3 semaines avant la date fixée pour sa réunion. Elle peut se réunir à l'occasion de toute réunion paritaire.

Toutefois, en cas d'irrecevabilité de la demande de validation, les membres de la commission pourront être consultés par voie électronique.

2. Décisions de la commission

La commission ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres de chacun des collèges sont présents.

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des membres présents ou représentés.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal.

La commission rend une décision de validation, si l'accord qui lui est soumis est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ; à défaut, elle rend une décision de rejet.

Lorsque la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

La commission se prononce dans les 4 mois suivant sa saisine ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de son dépôt.

Article 7

Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et de l'avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la chambre syndicale nationale des podo-orthésistes (CSNPO) et de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à ladite convention.

Article 8

Dépôt 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, son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 17 novembre 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 4 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À LA MISE EN CONFORMITÉ
DE DISPOSITIONS DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350762M

IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FCMTE CFTC ;

La fédération CTH FO ;

La fédération THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En raison de l'évolution législative et réglementaire, de nombreuses dispositions de la convention collective sont désormais invalides.

Les partenaires sociaux de la branche ont ainsi souhaité opérer une mise en conformité de dispositions conventionnelles avec les dernières réformes législatives et réglementaires.

Article 1^{er}

*Modifications des articles 2.13, 2.15, 2.18, 3.2, 3.9, 3.16, 3.17,
4.4, 4.11, 4.12, 4.13, 5.4 et 5.14 de la convention collective*

Les dispositions des articles 2.13, 2.15, 2.18, 3.2, 3.9, 3.16, 3.17, 4.4, 4.11, 4.12, 4.13, 5.4 et 5.14 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

« Article 2.13

Congés exceptionnels pour événements de famille

Tout salarié aura droit, sur justifications, aux congés exceptionnels pour événements familiaux ci-après, conformément aux dispositions légales (art. L. 3142-1 et L. 3142-2 du code du travail) et de la présente convention :

- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 2 jours ;
 - après la fin de la période d'essai : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 2 jours ;
 - après la fin de la période d'essai : 3 jours ;
- décès de la mère, du père : 1 jour ;
 - après 6 mois d'ancienneté : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent : 1 jour ;
 - après 6 mois d'ancienneté : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Ces jours de congés seront payés. L'indemnisation sera calculée en fonction de la perte de salaires résultant du chômage du jour de congé, en tenant compte de l'horaire effectif (y compris éventuellement des heures supplémentaires) qui aurait dû être effectué ledit jour si celui-ci n'avait pas été chômé. »

Le salarié qui se marie pendant les congés aura droit à une indemnité compensatrice correspondant à 4 jours de travail.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent pour chacun des événements mentionnés dans la mesure où elles sont plus favorables que celles prévues pour le même événement par le code du travail. »

« Article 2.15

Modalités de la paie

La paie se fera suivant l'usage de l'établissement et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il sera délivré à chaque salarié un bulletin de paie conforme aux dispositions des articles L. 3243-1 à L. 3243-5 du code du travail.

Nulle amende ne pourra être infligée pour quelque motif que ce soit, sur les salaires ou autres modes de rémunération, sauf les cas prévus par la loi. »

« Article 2.18

Ancienneté

Sauf dispositions spécifiques, le décompte de l'ancienneté, lorsqu'il y est fait référence pour l'acquisition d'un droit, est effectué conformément aux dispositions du code du travail, notamment aux articles L. 1225-54, L. 1225-65, L. 1234-1, L. 1234-8, L. 1234-9, L. 1234-11, L. 1243-11, et en tenant compte par ailleurs qu'en cas de réintégration après le service national obligatoire, lorsque l'intéressé n'aura occupé aucun autre emploi entre sa libération et sa réintégration, le temps passé au service national sera considéré comme temps de travail effectif et sera pris en compte pour des avantages liés à l'ancienneté. »

« Article 3.2

Période d'essai

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois. Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de 2 mois, sauf pour les ouvriers bénéficiant d'une qualification démontrée par des certificats professionnels.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

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

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

« Article 3.9

Salaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, le salaire minimum professionnel est fixé par des avenants salaires pour les différentes catégories de salariés. »

« Article 3.16

Indemnité de licenciement

Tout ouvrier licencié percevra sous réserve de remplir les conditions fixées ci-après et sauf le cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement.

Pour y avoir droit, l'ouvrier doit remplir les conditions suivantes :

- avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- ne pas avoir commis de faute grave ;
- compter au jour de son congédiement de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article L. 1234-11 du code du travail.

L'indemnité ne peut être inférieure à 1/5 de mois par année de présence auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'ancienneté est décomptée conformément aux dispositions de l'article 2.18 ci-dessus.

L'indemnité est déterminée conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 et suivants du code du travail.

Article 3.17

Départ ou mise à la retraite

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que le salarié a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au

regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si cette dénonciation est faite à l'initiative du salarié, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 3.3.

Si elle est le fait de l'entreprise, celle-ci devra respecter la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, le salarié recevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 selon le barème suivant :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois,

étant précisé toutefois que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative du salarié, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;
- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Sous ces réserves, le montant de l'indemnité est déterminé selon les mêmes bases que celles prévues par l'article R. 1234-4 du code du travail pour le calcul de l'indemnité de licenciement. »

« Article 4.4

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ;
- 3 mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200.

Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de :

- 2 mois pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 ;
- 3 mois pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

- 1 jour ouvré en deçà de 8 jours de présence ;
- 2 jours ouvrés entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Pendant la période d'essai, les parties se séparent sans indemnité d'aucune sorte. »

« Article 4.11

Appointements

1. Les ETAM sont appointés exclusivement au mois.
2. Les appointements minima sont attribués en fonction de leur classement dans les catégories, échelons ou postes définis dans la classification figurant dans l'annexe.

Les appointements minima des ETAM sont fixés dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail.

3. Les appointements minima sont les montants au-dessous desquels aucun ETAM adulte, c'est-à-dire âgé de 18 ans révolus ne pourra être rémunéré.

Ils sont établis pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

4. Pour la comparaison des appointements effectifs avec minima, 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 salaires.

5. L'établissement des rémunérations respectant les dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 ci-dessus peut se faire selon l'une ou l'autre des manières suivantes qui doivent être précisées par écrit :

- traitement mensuel qui tient compte de l'horaire de l'entreprise ou du service en partant d'un traitement mensuel correspondant à 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois et subissant les majorations légales pour heures supplémentaires, lesquelles doivent alors obligatoirement figurer sur le bulletin de paie conformément aux dispositions du code du travail ;
- traitement mensuel forfaitaire comprenant les majorations pour heures supplémentaires en cas de mensualisation des heures supplémentaires, pour les entreprises dont la durée collective est supérieure à 35 heures par semaine.

6. La classification et le coefficient hiérarchique correspondant doivent figurer sur les bulletins de paie.

Article 4.12

Indemnité de congédiement

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, il sera alloué aux ETAM, dans les conditions ci-après fixées, une indemnité de congédiement distincte du préavis.

Pour y avoir droit, l'ETAM congédié doit remplir les conditions suivantes :

1. Avoir été lié par un contrat de travail à durée indéterminée ;
2. Ne pas avoir commis de faute grave ;
3. Compter, au jour de son congédiement, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus.

Le montant de l'indemnité est déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions suivantes :

a) Pour les catégories ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 : le montant de l'indemnité est égal à 1/5 de mois auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le montant de l'indemnité qui résulte de l'application des dispositions ci-dessus est majoré de 20 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans révolus au jour de la rupture effective du contrat

de travail. Le montant total de l'indemnité, majoration comprise, ne peut pas être supérieur à 6 mois de salaire.

b) Pour les catégories ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :

- 2/10 de mois si l'intéressé a moins de 5 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois si l'intéressé a 5 ans d'ancienneté et plus, sans pouvoir être inférieur au montant de l'indemnité légale.

Le montant de l'indemnité est majoré :

- de 25 % lorsque l'ETAM intéressé est âgé de 50 ans, le montant total de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,5 mois de salaire ;
- de 30 % lorsqu'il est âgé de 55 ans, le montant de l'indemnité ne pouvant pas être supérieur à 7,8 mois de salaire.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels éventuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.

Article 4.13

Départ ou mise à la retraite

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative de l'ETAM, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que l'ETAM a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si cette dénonciation est faite à l'initiative de l'ETAM, celui-ci devra respecter le délai-congé prévu à l'article 4.5.

Si elle est le fait de l'entreprise, la procédure prévue à l'article L. 1237-5 du code du travail devra être respectée.

Lors de la cessation d'activité intervenant dans les circonstances ci-dessus, l'ETAM percevra une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 2.18 ci-dessus selon le barème suivant :

a) Pour les ETAM dont le coefficient est inférieur à 200 :

- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire.

b) Pour les ETAM dont le coefficient est égal ou supérieur à 200 :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
- après 35 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire.

Etant toutefois précisé que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative de l'ETAM, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;

- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour le 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération. »

« Article 5.4

Période d'essai

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois. Elle peut être renouvelée, avec l'accord exprès du salarié, pour une durée maximale de 2 mois.

Le renouvellement doit faire l'objet d'une notification écrite avant l'expiration de la période initiale.

La résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance.

Si la rupture est à l'initiative du salarié, le délai de prévenance est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures dans les autres cas.

Si la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance est de :

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

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

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour 2 heures pour rechercher un nouvel emploi.

A la demande de l'intéressé, ces heures d'absence pourront être groupées sur certains jours déterminés compte tenu des nécessités du service.

Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à une déduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait. »

« Article 5.14

Départ ou mise à la retraite

La dénonciation du contrat intervenant soit à l'initiative du cadre, soit à l'initiative de l'entreprise, alors que le cadre a atteint l'âge légal pour faire valoir ses droits à la retraite, ne constitue au regard de la présente convention ni un licenciement, dans la mesure où l'intéressé peut bénéficier par ailleurs d'une pension de vieillesse à taux plein, ni une démission.

Si la dénonciation du contrat intervient à l'initiative de l'entreprise, un délai de prévenance de 3 mois devra être respecté.

Si la dénonciation du contrat intervient à l'initiative du salarié, il devra observer un préavis :

- de 1 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- de 2 mois, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

Lors de sa cessation d'activité, il bénéficiera de l'indemnité de départ en retraite due pour son ancienneté dans l'entreprise, telle que calculée selon les dispositions du 4^e alinéa de l'article 5.12.

Cette indemnité est égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté.

Les appointements servant de base au calcul de l'indemnité sont les appointements moyens des 3 derniers mois, étant entendu que les compléments annuels rentrent pour 1/12 dans les appointements moyens à prendre en considération.

Il est précisé toutefois que :

- si la dénonciation du contrat a été faite à l'initiative du cadre, cette indemnité ne sera due que si l'intéressé a demandé la liquidation de ses retraites ;
- si la dénonciation a été le fait de l'entreprise, le montant de l'indemnité ne pourra pas être inférieur au montant de l'indemnité résultant de l'application des dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

Cette indemnité est payable le jour du départ de l'intéressé. »

Article 2

Publicité, extension et demande de validation

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, son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 4 décembre 2012.

(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 À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1350759M
IDCC : 1580

Entre :

La FFC ;

La CSNB ;

La CSNPO,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FCMTE CFTC ;

La fédération CTH FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'amélioration des conditions de travail est tout à la fois un facteur de qualité de vie professionnelle pour les salariés et de progrès pour les entreprises. Cette amélioration est la première condition de la réduction de la pénibilité du travail. Les conditions de travail se sont globalement améliorées. Ces améliorations tiennent à différents facteurs telles que les évolutions technologiques, économiques et sociales et la prévention des risques professionnels.

Les parties signataires souhaitent améliorer la connaissance et la maîtrise des risques professionnels à travers le développement d'une culture de prévention. Ainsi, elles s'engagent à promouvoir les mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail au sein des entreprises de la branche.

Le présent accord a pour objet de prendre en compte les différentes formes de pénibilité, définies par les textes, liées à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou encore à certains rythmes de travail et pouvant exister dans les entreprises de la branche afin de fournir à celles-ci des outils permettant de mettre en place à leur niveau des mesures de prévention adéquates.

Les mesures développées dans cet accord ont vocation à contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés des entreprises de la branche, à travers l'adaptation et l'aménagement des

postes de travail, l'amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel, ainsi que le développement des compétences et des qualifications.

La branche rappelle que, le 4 septembre 2008, elle a signé avec la caisse nationale d'assurance maladie, une convention nationale d'objectifs (CNO) fixant un programme d'actions de prévention permettant aux entreprises de moins de 200 salariés de conclure un contrat de prévention avec la caisse d'assurance retraite et de santé au travail (CARSAT) dont elles relèvent. Une nouvelle convention est en cours de négociation.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, et des décrets pris pour son application.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et de l'avenant du 7 juillet 2008 relatif à l'adhésion de la chambre syndicale nationale des podos-orthésistes (CSNPO) et de la chambre syndicale nationale des bottiers (CSNB) à ladite convention.

Il couvre les entreprises dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés ou appartenant à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif comprend au moins 50 salariés et est inférieur à 300 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale, et dont au moins 50 % des salariés sont exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels précisés à l'article D. 4121-5 du code du travail.

Article 2

Détermination de la proportion de salariés exposés aux facteurs de pénibilité

L'article D. 138-26 du code de la sécurité sociale fixe à 50 % la proportion minimale de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels.

Ces facteurs, qui sont liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé, sont précisés à l'article D. 4121-5 du code du travail :

« 1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- b) Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
- c) Les températures extrêmes ;
- d) Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

3° Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
- b) Le travail en équipes successives alternantes ;

c) Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini. »

Il devra en outre être déterminé à partir de quel moment l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels met un salarié en situation de pénibilité.

La pénibilité est appréciée selon la spécificité de chaque entreprise. L'analyse des modalités d'exposition aux facteurs de risques professionnels est réalisée sur la base de critères objectifs, tels que des seuils, limites, intensités, fréquences, durées d'exposition. Pour certains facteurs de risques professionnels, ces critères sont définis par le code du travail notamment.

Pour les facteurs « postures pénibles » et « travail répétitif » qui ne font pas l'objet d'un texte légal ou réglementaire, il est proposé, à titre indicatif, aux entreprises de se référer aux critères résultant des enquêtes SUMER réalisées par la DARES ou d'une norme AFNOR, et préconisés par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social :

- postures pénibles : position inclinée fixe de la tête et du cou (supérieur à 40°) pendant une durée supérieure à 20 heures par semaine. Positions à genoux, accroupi, bras en l'air, buste en torsion (supérieure à 30°) ou buste penché en avant (supérieur à 20°) pendant une durée supérieure à 2 heures par semaine ;
- travail répétitif : exécution pendant plus de 20 heures par semaine d'une tâche dont le temps de cycle est inférieur à 30 secondes ou d'une tâche dont le temps de cycle est supérieur à 30 secondes mais dont la réalisation sollicite plus de la moitié du temps de cycle le même geste.

Ces seuils et durées indicatives, seront à adapter et à apprécier par les entreprises, en fonction de leur organisation.

En tout état de cause, si l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques est occasionnelle ou limitée dans le temps, elle ne sera pas considérée comme pénible, sauf à prouver que ladite exposition est susceptible de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé, eu égard à la situation particulière de l'entreprise.

Sur la base des critères définis, seront comptabilisés les salariés occupant un poste les exposant à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé.

Pour le décompte de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, les mesures de prévention techniques ou organisationnelles ainsi que les moyens de protection collective déjà mis en place doivent être pris en compte dès lors qu'ils ont pour effet de soustraire ou de réduire sensiblement l'exposition des travailleurs au facteur de risque professionnel considéré.

Article 3

Diagnostic préalable

Selon les statistiques de la CNAMTS, la majeure partie des maladies professionnelles sont celles relevant du tableau 57, c'est-à-dire les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail.

Dans un souci d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les situations de pénibilité, des solutions seront recherchées afin de limiter, dans la mesure du possible, les effets de l'usure professionnelle de l'ensemble des salariés de la branche et de maintenir dans l'emploi, notamment les salariés âgés, lesquels représentent plus de 18 % des salariés ⁽¹⁾ travaillant dans l'industrie de la chaussure.

(1) Salariés âgés de 55 ans et plus.

D'une façon générale, les salariés pouvant être exposés à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels sont ceux travaillant notamment à la production et à la logistique. Ces facteurs peuvent être en particulier les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques, le bruit et le travail répétitif précisés à l'article D. 4121-5. A titre indicatif, et selon l'organisation des entreprises, les métiers pouvant exposer les salariés à ces facteurs sont notamment ceux de piqueurs(ses), coupeurs(euses), monteurs(ses), couseurs(es)...

Il appartient ainsi à chaque entreprise de procéder à l'analyse de l'exposition des salariés, en se référant notamment au document unique d'évaluation des risques (DUER), à la fiche d'entreprise établie par le médecin du travail, et cela, sur la base de critères objectifs qu'elle aura définis, conformément à l'article 2 du présent accord.

Il est rappelé que le CHSCT procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (art. L. 4612-2 du code du travail).

Article 4

Mesures relatives à la prévention de la pénibilité

Conformément aux dispositions de l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, afin de prévenir les situations de pénibilité, la branche mènera des actions dans les trois domaines suivants :

- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications.

Adaptation et aménagement du poste de travail

Objectif et mesure :

Etant donné l'importance de la prévention pour préserver la santé des salariés, notamment de l'apparition des TMS, première cause des maladies professionnelles dans la branche, il est essentiel d'en intégrer les impératifs en amont.

Ainsi, lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines, outillages ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en terme de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

Objectif chiffré :

100 % des matériels achetés ou renouvelés, postes de travail ayant bénéficié de cette mesure parmi les postes de travail exposés à un facteur de pénibilité et concernés par l'acquisition ou le renouvellement d'un matériel, la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail.

Indicateur :

Part des matériels achetés ou renouvelés, postes de travail ayant bénéficié d'une amélioration.

Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Objectif et mesure :

La répétitivité d'un même geste étant la cause principale des affections périarticulaires, les entreprises veilleront à diversifier l'activité des salariés en leur confiant des travaux différents, dans la mesure des possibilités et des impératifs de production de l'entreprise.

L'exécution des différents travaux sera répartie sur une période de 2 semaines consécutives.

Lorsqu'un temps d'adaptation à l'exécution d'une nouvelle tâche est nécessaire, le montant du salaire versé au salarié sera calculé sur la moyenne des 3 derniers mois, hors éléments exceptionnels de rémunération. Il sera maintenu pendant une durée raisonnable à déterminer avec l'employeur,

en tenant compte des nouveaux gestes à acquérir. Les modalités sont préalablement formalisées par écrit.

Les partenaires sociaux incitent également les salariés à diversifier leurs activités, dans la mesure des possibilités des entreprises.

Si cela s'avère nécessaire, les salariés bénéficieront d'une formation leur permettant d'exécuter des travaux différents.

Dans le cadre de cette mesure, le DIF pourra être mobilisé, en accord avec l'employeur.

Objectif chiffré :

35 % des salariés accompliront au moins deux tâches différentes.

Indicateur :

Part des salariés accomplissant au moins deux tâches différentes.

Développement des compétences et des qualifications

Objectif et mesure :

Afin de favoriser le développement des compétences et des qualifications, les salariés exposés à au moins un facteur de risques professionnels bénéficient d'une priorité d'accès au droit individuel à la formation (DIF), sous réserve de l'accord de l'employeur.

En outre, les formations liées à la prévention de la pénibilité font parties des actions éligibles en priorité dans le cadre du DIF.

La branche établira pour les entreprises, à titre indicatif, un catalogue de ces formations. Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à réaliser ce type de catalogue.

Objectif chiffré :

40 % des salariés ayant eu accès au DIF, sur le nombre total de salariés ayant demandé à utiliser leur DIF, sont exposés à au moins un facteur de risques professionnels.

Indicateur :

Part des exposés à au moins un facteur de risques professionnels ayant eu accès au DIF sur le nombre total de demandes de salariés à utiliser leur DIF.

Article 5

Modalités de suivi

En application des dispositions de l'article D. 138-28 du code de la sécurité sociale, les mesures de prévention contenues dans cet accord feront l'objet d'un suivi annuel. Un bilan de leur application sera présenté à la commission paritaire.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

En cas de modification des dispositions légales relatives à la prévention de la pénibilité, les parties signataires pourront se réunir pour modifier, si nécessaire, le présent accord.

Article 7

Dépôt, extension et entrée en vigueur

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 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.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 26 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détailants et détaillants-fabricants)

AVENANT N° 4 DU 20 FÉVRIER 2013
À L'AVENANT N° 15 DU 3 SEPTEMBRE 2008
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1350756M
IDCC : 1286

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie l'article 10 de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Article 1^{er}

L'article 10 « Cessation des garanties » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 est rédigé comme suit afin de préciser l'articulation entre le dispositif de portabilité des droits et les dispositions de l'article 4 de la loi Evin :

« Article 10

Cessation des garanties

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise adhérente ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 4 *bis* du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

A titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

Dans le respect de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur désigné maintient, à titre individuel, la couverture frais de santé, sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ;
- au profit des personnes garanties de chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Evin demandée par les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008, les anciens salariés visés par l'article 4 *bis* du présent régime disposent de leur période de portabilité pour demander à bénéficier des dispositions de l'article 4 de la loi Evin. La garantie prendra effet au plus tôt à l'issue de la période de prise en charge au titre du dispositif de portabilité.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur désigné.

La cotisation retenue est égale à 150 % de la cotisation des actifs prévue à l'article 5 du régime de remboursement de frais de soins de santé appelée à 125 %.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Pour les ayants droit d'un salarié décédé ayant bénéficié de la gratuité prévue à l'article 1^{er} de l'avenant n° 3 à l'avenant n° 15 du 7 septembre 2011, le bénéfice du maintien de couverture définit ci-dessus en application de l'article 4 de loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 prendra effet à l'issue de leur période de gratuité, sous réserve qu'ils en fassent expressément la demande.

Une comptabilité analytique annuelle sera présentée à la commission paritaire par l'assureur désigné. »

Article 2

Date d'effet

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

Article 3

Dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 20 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNDC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE
(Détailants et détaillants-fabricants)**

AVENANT N° 5 DU 20 FÉVRIER 2013
À L'AVENANT N° 15 DU 3 SEPTEMBRE 2008
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1350757M
IDCC : 1286

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie l'article 3 de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Article 1^{er}

L'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 est rédigé comme suit :

« Article 3

Bénéficiaires

Le présent avenant institue un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » obligatoire au profit de l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent avenant, ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime « remboursement frais de soins de santé » conformément aux dispositions réglementaires en fournissant régulièrement les justificatifs correspondants :

3.1. Les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC.

3.2. Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation.

3.3. Les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) qui devraient acquitter une cotisation au présent régime au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

3.4. Les salariés en contrat à durée déterminée supérieur ou égal à 12 mois, à condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture individuelle pour le même type de garanties.

3.5. Les salariés en contrat à durée déterminée inférieur à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

3.6. Les salariés bénéficiant y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés ainsi que les justificatifs afférents. »

Article 2

Date d'effet

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

Article 3

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet des mesures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 20 février 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNDC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3359

Convention collective nationale

IDCC : 2754. – **MAGASINS PRESTATAIRES DE SERVICES
DE CUISINE À USAGE DOMESTIQUE**

AVENANT N° 2 DU 27 MARS 2013
À L'ACCORD DU 20 MAI 2010
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1350754M

IDCC : 2754

Entre :

Le SNEC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FCS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant détermine certaines dispositions particulières applicables aux salariés des entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle de la convention collective nationale des magasins prestataires de services de cuisine à usage domestique.

Cet avenant modifie les dispositions générales dudit accord.

Article 2

Portée du présent avenant

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent avenant est de portée nationale et impérative. Il ne peut être dérogé au présent avenant, pour tout ou partie, que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3

Objet du présent avenant

3.1. Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 4 du chapitre VIII de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle. L'article 4 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 4

Financement par l'OPCA des contrats de professionnalisation

4.1. Contrats de professionnalisation de qualifications non prioritaires

Les contrats de professionnalisation non prioritaires sont financés par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Ce forfait horaire ne saurait être inférieur au minimum légal.

Conformément au décret d'application n° 2010-60 du 18 janvier 2010 de la loi du 24 novembre 2009, ce taux ne saurait être inférieur au minimum légal ou réglementaire par heure lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation :

- est âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

4.2. Contrats de professionnalisation de qualifications prioritaires

Les contrats de professionnalisation prioritaires sont financés par l'OPCA désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP au regard du bilan fourni par l'OPCA.

Ce forfait horaire ne saurait être inférieur au minimum légal.

Conformément au décret d'application n° 2010-60 du 18 janvier 2010 de la loi du 24 novembre 2009, ce taux ne saurait être inférieur au minimum légal ou réglementaire par heure lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation :

- est âgé de 16 à 25 ans et n'est pas titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- touche le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- a conclu un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- touche le revenu minimum d'insertion (RMI) et l'allocation de parent isolé (API) dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. »

3.2. Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 du chapitre IV de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle et de rajouter un article 4 sur le taux de prélèvement du FPSP.

L'article 2 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 2

Participation des entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Ces entreprises sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation qui s'élève à 0,15 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Ces entreprises sont tenues de verser 90 % de ces 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Les 10 % des 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation restant peuvent être gérés par l'entreprise ou versés à un OPCA interprofessionnel.

A ces contributions s'ajoute le versement au FONGECIF de la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail. »

« Article 4

Imputation du taux de prélèvement du FPSPP pour les entreprises ayant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés

Le taux de prélèvement du FPSPP sera imputé sur la partie de la collecte des 90 % des 0,9 % de la masse salariale brute affectée au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche. »

3.3. Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 3 du chapitre IV de l'accord du 20 mai 2010 relatif à la formation professionnelle. L'article 3 est, à compter de la signature du présent avenant, rédigé comme suit :

« Article 3

Participation des entreprises de 20 salariés et plus

Les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA désigné par la branche leur contribution au titre de la professionnalisation, soit 0,5 % de la masse salariale brute annuelle.

En outre, elles sont tenues d'affecter au titre du financement du plan de formation 0,9 % de la masse salariale brute annuelle.

Ces entreprises sont tenues de verser 50 % de ces 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation à l'OPCA désigné par la branche.

Les 50 % des 0,9 % de la masse salariale brute affecté au plan de formation restant peuvent être gérés par l'entreprise ou versés à un OPCA interprofessionnel.

Enfin, elles versent au FONGECIF 0,2 % de la masse salariale brute annuelle au titre du CIF ainsi que, le cas échéant, la contribution de 1 % due au titre de certains CDD conformément aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Pour les entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse les seuils de 10 ou 20 salariés, des mesures de lissage sont mises en place selon les modalités définies aux articles L. 6331-15 et L. 6331-16 du code du travail. »

Article 4

Durée. – Dénonciation. – Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à dater de son entrée en vigueur.

Il peut être dénoncé par l'une quelconque des parties sous réserve de respecter un préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à toutes les organisations syndicales signataires.

Le présent avenant est révisable à tout moment suite à la demande de l'une quelconque des parties signataires et par accord entre elles.

Article 5

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction générale des relations du travail.

Fait à Paris, le 27 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3247

Convention collective nationale

**IDCC : 1513. – ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

**AVENANT N° 32 DU 17 AVRIL 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2013**

NOR : ASET1350769M

IDCC : 1513

Entre :

La FNECE ;

La CSEM ;

Le SNBR ;

Le SES ;

L'ABF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique au personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière » dans les conditions prévues par celle-ci et par l'accord du 12 juillet 1989.

Il constitue la 32^e actualisation de la grille des salaires négociés le 24 mai 1988.

Article 2

Salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels seront augmentés de 1,2 % au 1^{er} mai 2013 selon la grille ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM (au 1 ^{er} mai 2013)
I	1	1 442,78
	2	1 451,21
	3	1 498,39
II	1	1 539,64
	2	1 581,38
	3	1 622,98
III	1	1 678,70
	2	1 719,60
	3	1 762,50
IV	1	1 874,33
	2	1 930,21
V	1	2 069,82
	2	2 125,72
	3	2 181,64
VI	1	2 321,17
	2	2 432,94
	3	2 600,62
VII	1	2 795,97
	2	2 991,46
	3	3 186,96
VIII	1	3 438,31
	2	3 689,68
	3	4 150,58

Article 3

Durée

Les parties ont convenu de se rencontrer au plus tard le 30 octobre 2013 lors de la commission paritaire pour établir le constat de la situation salariale de 2013.

Article 4

Publicité

Le présent avenant proposé le 17 avril 2013 à toutes les organisations syndicales représentatives sera notifié aux non-signataires.

La date de notification fera courir le délai de 15 jours permettant une éventuelle opposition. Passé le délai de 15 jours, l'avenant sera déposé, conformément à la loi, à la DDTEFP de Paris.

Fait à Paris, le 17 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3345

Convention collective nationale
IDCC : 2636. – **ENSEIGNEMENT,
ÉCOLES SUPÉRIEURES INGÉNIEURS ET CADRES
(FESIC)**

AVENANT DU 5 AVRIL 2013
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1350753M
IDCC : 2636

Entre :

La FESIC ;

L'UGEI GP,

D'une part, et

Le SPELC ;

La FEP CFDT ;

Le SNEC CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par suite du dépôt par la FESIC des accords du 10 février 2012 et du 6 avril 2012, accords modifiant les classifications de la convention collective, la commission administrative de l'AGIRC s'est prononcée le 7 février 2013 sur la définition des participants au régime des cadres selon les dispositions des articles 4 *ter* et 36 annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947. Il ressort de la position prise par la commission administrative qu'il convient de modifier le texte de l'article 9 de l'accord du 10 février 2012 afin d'éviter les éventuelles erreurs d'affiliation qui résulteraient de la mise en œuvre de la nouvelle classification.

En conséquence, les parties signataires sont donc convenues des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Le paragraphe 5 de l'article 9 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour les cotisations sociales, les salariés classés en catégorie E confirmés ou expérimentés (échelons 2 et 3) relèvent du régime des cadres (4 *bis* de la convention de 1947). Les salariés qui, en application de la nouvelle classification, ne relèveraient plus de ce régime, conserveront cet avantage. »

Article 2

Date d'application

Le présent avenant entre en application dans chaque établissement lors de la mise en place effective de la nouvelle classification.

Article 3

Dépôt

Le présent accord sera déposé par les soins de la FESIC auprès du conseil des prud'hommes de Paris et des services du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 5 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 18 DU 20 MARS 2013
RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL EN CAS
DE CHANGEMENT DE PRESTATAIRE

NOR : ASET1350751M
IDCC : 1979

Entre :

La FAGIHT ;

La CPIH ;

Le GNC ;

L'UMIH ;

Le SYNHORCAT ;

Le SNRTC,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

L'INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Création de l'article 12.1 « Changement de prestataire
et continuité du contrat de travail »*

Il est créé, au titre IV « Contrat de travail », un article 12.1 « Changement de prestataire et continuité du contrat de travail ».

« Article 12.1

Changement de prestataire et continuité du contrat de travail

Les partenaires sociaux réaffirment que les employeurs et les salariés sont tenus de respecter les obligations de l'article L. 1224-1 lorsque les conditions pour sa mise en œuvre sont réunies.

Dans le but d'éviter des bouleversements sociaux, de renforcer la garantie d'emploi des salariés et dans un esprit de loyauté entre les parties, les partenaires sociaux décident de prévoir les modalités

de poursuite des relations de travail lorsqu'une activité fait l'objet d'un changement d'employeur n'entraînant pas l'application de plein droit de l'article L. 1224-1 du code du travail.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises définies à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Le présent accord s'applique en cas d'affectation des salariés à une activité qui fait l'objet d'un changement de prestataire et dont les conditions pour l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies. Il s'agit notamment des situations de cessation des contrats commerciaux ou publics.

Le présent accord est applicable lorsque toutes les entreprises concernées par le transfert de personnel entrent dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Une convention de transfert entre les entreprises intéressées pourra être conclue avant la date effective de passation de l'activité, au plus tard 10 jours avant le transfert, dans le respect des dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants. Il est précisé que la convention de transfert n'est pas une condition d'application au transfert du personnel qui demeure de plein droit.

2. Conditions de maintien dans l'emploi

L'entreprise repreneuse s'engage à garantir l'emploi du personnel affecté à l'activité faisant l'objet de la reprise lorsque les salariés concernés remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail au sens du code du travail ;
- justifier d'une affectation sur l'activité concernée depuis au moins 6 mois calendaires.
- être affecté majoritairement à l'activité concédée, sauf accord exprès contraire conclu entre les entreprises concernées et le salarié ;
- ne pas avoir été absent au moins 4 mois excepté pour les salariés en congé maternité, congé parental d'éducation et congé d'adoption, en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle, ainsi que pour les salariés en congé de formation. La notion de 4 mois est définie comme les 4 derniers mois calendaires précédant le transfert.

Ces conditions cumulatives s'apprécient au jour de la cessation de l'activité par l'ancien prestataire, au terme du contrat commercial ou public ou de la date fixée par les parties.

A défaut de réunir les conditions cumulatives précitées, le salarié demeure rattaché à l'entreprise cédant l'activité.

Les salariés ayant une protection attachée à un mandat, élus ou désignés et remplissant les conditions prévues ci dessus, bénéficient du maintien de leurs mandats au sein de l'entreprise repreneuse dans les conditions prévues aux articles L. 2324-26 et L. 2314-28 du code du travail.

3. Obligations communes aux entreprises concernées

3.1. Information. – Consultation des représentants du personnel

Chaque entreprise devra, avant la passation effective de l'activité, informer et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur l'évolution de l'activité et le sort du personnel. Cette information/consultation donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal.

La liste prévisionnelle comportant les nom et prénoms des salariés concernés ainsi que leur statut devra être établie et transmise aux instances représentatives du personnel.

3.2. Information des salariés

Chaque entreprise devra informer les salariés dans les meilleurs délais et au plus tard avant la passation effective des contrats de travail, de l'évolution de l'activité et du sort du personnel affecté.

4. Obligations de l'entreprise cédant l'activité

4.1. Liste du personnel

Une liste est établie par l'entreprise cédante de tout le personnel affecté à l'activité reprise dans les conditions de l'article 2 et comprend obligatoirement les mentions suivantes pour chaque salarié concerné :

- nom et prénoms ;
- nature du contrat de travail ;
- date d'entrée dans la société ;
- statut ;
- salaire annuel brut (fixe + variable) ;
- durée de travail ;
- nombre d'heures acquis au titre du droit individuel à la formation ;
- nombre de congés payés acquis à la date effective du transfert ;
- jours fériés garantis réalisés et non compensés ;
- le cas échéant, le motif de l'absence ;
- mandat occupé lorsque le salarié est un représentant du personnel ;
- représentation du salarié pour des mandats internes et externes n'entraînant pas de protection particulière.

Cette liste doit être accompagnée des documents suivants pour chaque salarié concerné :

- contrat de travail et avenants éventuels ;
- 6 derniers bulletins de paie ;
- dernière fiche d'aptitude médicale ;
- dossier individuel de chaque salarié.

La liste du personnel et les documents cités aux alinéas précédents doivent être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité avant le transfert effectif des salariés.

4.2. Accords collectifs et usages

Les accords collectifs et usages en vigueur au jour du transfert devront être transmis par écrit à l'entreprise reprenant l'activité au plus tard 15 jours ouvrables avant la reprise.

4.3. Règlement des salaires

L'entreprise cédante reste redevable du salaire et de ses accessoires jusqu'au jour de la reprise.

A la date précédant le transfert des salariés vers le repreneur, l'entreprise cédant l'activité doit remettre une attestation d'emploi à chaque salarié concerné par la mesure faisant référence au poste occupé, aux congés payés acquis (y compris les congés payés reportés) et aux dates pendant lesquelles le salarié aura été à son service.

4.4. Dettes et créances salariales

L'entreprise cédante s'engage à solder à chaque salarié concerné par le transfert :

- les congés payés reportés au-delà de la période de prise prévue par l'article 23 de la convention collective nationale à la date précédent le transfert ;
- les éventuels JRTT acquis et non compensés au jour précédant le transfert ;
- et les jours fériés garantis acquis et non compensés au jour précédant le transfert.

En outre, elle règle à l'entreprise reprenant l'activité les sommes correspondantes à :

- l'indemnité de congés payés en cours d'acquisition et/ou de prise tels que prévus à l'article 23 de la convention collective nationale ;
- et la quote-part des primes éventuelles ayant le caractère de salaire (hors primes exceptionnelles).

Ces dettes et créances salariales devront être transmises au plus tard avant la date effective du transfert. Ces obligations ne s'appliquent pas en cas de redressement ou liquidation de l'entreprise cédante.

5. Obligations de l'entreprise reprenant l'activité

5.1. Modalités d'information

L'entreprise repreneuse est tenue de se faire connaître à l'entreprise cédante au plus tard 45 jours ouvrables avant la reprise de l'activité ou à défaut, dès qu'elle a connaissance de cette reprise.

5.2. Etablissement d'un avenant au contrat de travail

L'entreprise reprenant l'activité établit un avenant au contrat de travail qui :

- mentionne le changement d'employeur ;
- reprend les clauses particulières attachées au contrat de travail notamment l'ancienneté, la qualification (niveau et échelon équivalents) et la rémunération annuelle totale (le cas échéant primes et variables inclus) applicables au moment de la reprise des contrats de travail.

L'avenant doit être remis au salarié dans les 15 jours ouvrables suivant la reprise.

5.3. Sort des congés

L'entreprise reprenant l'activité devra accorder les congés qui ont fait l'objet d'une indemnisation dans les conditions prévues à l'article 4.3.

5.4. Statut collectif

Le salarié bénéficie du statut collectif, y compris la prévoyance et les frais de santé, du nouvel employeur qui se substituera dès le premier jour de la reprise à celui du précédent employeur.

Lorsqu'elles existent, les sommes versées au titre de l'épargne salariale seront au choix du salarié et en accord avec l'entreprise reprenant l'activité dans le respect des règles légales :

- transférées dans les fonds du nouvel employeur qui devra faire les démarches de rapatriement des fonds ;
- ou débloquées et reversées au salarié.

Le salarié doit faire connaître son choix au nouvel employeur. A défaut de choix, les fonds resteront indisponibles conformément aux accords et/ou règlements régissant l'épargne salariale à la date du versement des fonds. »

Article 2

Extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par la loi.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 20 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2126. – **MÉTALLURGIE**
(Gard et Lozère)
(27 décembre 1999)

(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 2 AVRIL 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350755M
IDCC : 2126

Entre :

L'UIMM Gard et Lozère,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les représentants ont décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties (RAG) à compter de l'année 2013

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2013 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié occupant les fonctions définies par la grille de classification résultant de l'accord national visé à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour un horaire de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque que celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

Article 3

Valeur du point

La valeur du point s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté est fixée à 4,97 € à compter du 1^{er} mai 2013.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Clause de revoyure

Compte tenu du contexte économique et social incertain, il est convenu que, sur demande d'une des parties signataires, une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.

Article 5

Dépôt légal

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Alès, le 2 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties au 1^{er} janvier 2013 (RAG)

Horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	140	17 292	17 292	
	145	17 309	17 309	
	155	17 325	17 325	
II	170	17 383	17 383	
	180		17 388	
	190	17 593	17 593	
III	215	18 293	18 293	18 293
	225		18 371	
	240	19 175	19 000	19 297
IV	255	19 765	19 524	19 898
	270	20 443	19 763	
	285	21 569	20 785	22 573
V	305		24 252	25 273
	335		25 387	26 521
	365		26 521	27 656
	395		28 791	30 266

Convention collective régionale

**IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Gironde et Landes)
(18 janvier 2011)**

(Bulletin officiel n° 2011-23)

*(Etendue par arrêté du 7 octobre 1991,
Journal officiel du 17 octobre 1991)*

ACCORD DU 4 AVRIL 2013

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350763M

IDCC : 1635

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) date du 23 octobre 2012.

Ils conviennent de la nécessité de maintenir et renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés liés par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes modifiée par l'avenant du 18 février 2011 tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, reprises à l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes précitée, les partenaires sociaux conviennent, pour l'année 2013, de l'application d'un barème de rémunérations effectives garanties.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour la durée légale hebdomadaire en vigueur lors de la conclusion du présent accord, soit actuellement 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail, ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence,

les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 29 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983.

Les rémunérations effectives garanties sont applicables à tout salarié non cadre pour l'année civile et pour la durée du travail effectif considérées.

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Article 3

Mise en œuvre

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

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- montant brut des heures supplémentaires ;
- majorations pour travail en équipe, travail exceptionnel du dimanche et travail exceptionnel de nuit prévues aux articles 34, 35 et 36 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes des départements de la Gironde et des Landes ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

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

Article 4

Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur procédera à un ajustement de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de février 2014.

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

Article 5

Litiges

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;
- moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation,

examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 6

Formalités

Après expiration du délai d'opposition prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 4 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Gironde et Landes.

Syndicats de salariés :

SMG CFTC ;

USMG FO.

ANNEXE

Rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2013

Barème établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REG
V	3	395	32 260
		365	29 535
	2	335	26 789
	1	305	24 565
IV	3	285	22 914
	2	270	21 638
	1	255	20 848
III	3	240	19 703
	2	225	18 675
	1	215	18 300
II	3	190	17 550
	2	180	17 420
	1	170	17 400
I	3	155	17 305
	2	145	17 270
	1	140	17 250

Convention collective régionale

**IDCC : 1635. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Gironde et Landes)
(18 janvier 2011)**

(Bulletin officiel n° 2011-23)

*(Etendue par arrêté du 7 octobre 1991,
Journal officiel du 17 octobre 1991)*

ACCORD DU 4 AVRIL 2013

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350764M

IDCC : 1635

Entre :

L'UIMM Gironde et Landes,

D'une part, et

La CFDT SMG ;

La SMG CFTC ;

L'USMG FO ;

Le SMAQ Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes. Il se réfère également aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national modifié du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

Conclu ce jour, le présent accord porte effet à compter du 1^{er} juin 2013.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 28 des clauses particulières de l'avenant du 18 février 2011 portant actualisation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Gironde et des Landes, les barèmes des rémunérations minimales

hiérarchiques fixées ci-dessous servent uniquement de base de calcul à la prime d'ancienneté instaurée par l'article 33 desdites clauses particulières.

Article 3

Les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 4,95 € à compter du 1^{er} juin 2013.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Cette majoration est portée à 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les rémunérations minimales hiérarchiques obtenues par les calculs prévus au présent article sont déterminées pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif au sens des articles L. 3121-1 et suivants du code du travail.

Ces valeurs devront donc être adaptées proportionnellement pour les entreprises dont l'horaire collectif légal ou conventionnel de travail effectif serait inférieur à 35 heures hebdomadaires.

Article 4

Les rémunérations minimales hiérarchiques des barèmes joints en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques.

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

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

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

Article 6

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera des dispositions suivantes :

Une commission mixte composée :

- moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Gironde et Landes ;

– moitié par les organisations syndicales représentatives intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, et à raison de deux représentants par organisation, examinera les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 7

Après expiration du délai prévu par les dispositions législatives en vigueur du code du travail, le texte du présent accord fera l'objet d'un dépôt, en nombre suffisant d'exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Bruges, le 4 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} juin 2013

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 4,95 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE sauf AM d'atelier	AGENTS ADMINISTRATIFS et techniciens
V	3	395	1 955,25	1 955,25
		365	1 806,75	1 806,75
	2	335	1 658,25	1 658,25
		305	1 509,75	1 509,75
IV	3	285	1 410,75	1 410,75
	2	270		1 336,50
	1	255	1 262,25	1 262,25
III	3	240	1 188,00	1 188,00
	2	225		1 113,75
	1	215	1 064,25	1 064,25
II	3	190		940,50
	2	180		891,00
	1	170		841,50
I	3	155		767,25
	2	145		717,75
	1	140		693,00

Rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} juin 2013

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 4,95 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS y compris majoration 5 %		AGENTS de maîtrise d'atelier y compris majoration 7 %	
V	3	395			AM7	2 092,12
		365				1 933,22
	2	335			AM6	1 774,33
		305			AM5	1 615,43

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS y compris majoration 5 %		AGENTS de maîtrise d'atelier y compris majoration 7 %	
IV	3	285	TA4	1 481,29	AM4	1 509,50
	2	270	TA3	1 403,33		
	1	255	TA2	1 325,36	AM3	1 350,61
III	3	240	TA1	1 247,40	AM2	1 271,16
	2	225				
	1	215	P3	1 117,46	AM1	1 138,75
II	3	190	P2	987,53		
	2	180				
	1	170	P1	883,58		
I	3	155	O3	805,61		
	2	145	O2	753,64		
	1	140	O1	727,65		

Convention collective régionale

**IDCC : 863. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES,
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)**

(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

**ACCORD DU 7 MAI 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350765M
IDCC : 863

Entre :

L'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

D'une part, et

La CFDT ;

Le GSEA SIA ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La fédération FO Ille-et-Vilaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des RAG applicables pour l'année 2013

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaires et pour l'année 2013 sont les suivants.

Barème des RAG

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS Administratifs, techniciens, maîtrise d'atelier
V	395	29 734
	365	28 174

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS Administratifs, techniciens, maîtrise d'atelier
	335	25 672
	305	23 957
IV	285	22 543
	270	21 414
	255	20 408
III	240	19 575
	225	18 862
	215	18 567
II	190	18 271
	180	17 863
	170	17 683
I	155	17 507
	145	17 329
	140	17 202

Article 2

Application des RAG conformément aux accords des 8 mars 1991 et 31 mai 2002

Le calcul et la vérification des RAG applicables pour l'année 2013 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14.1.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

Article 3

Durée d'application de cet accord

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1^{er} mai 2013 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2013 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1^{er} janvier 2013. En cas d'arrivée en cours d'année 2013 et s'ils sont toujours présents au 1^{er} mai 2013, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1^{er} mai 2013, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront *pro rata temporis*.

Cet accord s'appliquera jusqu'à la signature du prochain accord salarial qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 7 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 863. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES,**
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(12 avril 1976)

(Etendue par arrêté du 20 décembre 1978,
Journal officiel du 28 janvier 1979)

ACCORD DU 7 MAI 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350766M
IDCC : 863

Entre :

L'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan,

D'une part, et

Le GSEA SIA ;

La CFTC ;

La CFDT ;

La CFE-CGC ;

La fédération FO Ille-et-Vilaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point

Les taux de rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés, à compter du 1^{er} mai 2013, sur la base d'une valeur de point de 4,30 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant cette valeur de point aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975.

Article 2

*Barème des rémunérations minimales hiérarchiques
applicables au 1^{er} mai 2013*

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} mai 2013 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est le suivant.

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS (majoration de 5 % incluse)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (majoration de 7 % incluse)	ADMINISTRATIFS et techniciens
V	395		1 817,40	1 698,50
	365		1 679,37	1 569,50
	335		1 541,34	1 440,50
	305		1 403,31	1 311,50
IV	285	1 286,78	1 311,29	1 225,50
	270	1 219,05		1 161,00
	255	1 151,33	1 173,26	1 096,50
III	240	1 083,60	1 104,24	1 032,00
	225			967,50
	215	970,73	989,22	924,50
II	190	857,85		817,00
	180			774,00
	170	767,55		731,00
I	155	699,83		666,50
	145	654,68		623,50
	140	632,10		602,00

Conformément à l'article 14.2.1 de l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord territorial du 31 mai 2002, ces rémunérations minimales hiérarchiques, qui sont fixées pour l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires, doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, lorsque l'horaire de travail est supérieur à 35 heures.

Article 3

Durée d'application

Cet accord s'appliquera également jusqu'à la signature du prochain accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail à Paris dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

Fait à Rennes, le 7 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

ACCORD DU 15 MARS 2013
RELATIF À LA COMMISSION DE VALIDATION DES ACCORDS

NOR : ASET1350771M
IDCC : 2128

PRÉAMBULE

En application des dispositions de l'article L. 2232-21 et suivants du code du travail, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la branche, de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou la délégation unique du personnel, ou à défaut, avec les délégués du personnel.

L'application de ces accords collectifs d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de branche.

Le présent accord a pour objet de créer une telle commission pour la branche mutualité, afin de favoriser le développement de la négociation collective, et d'en déterminer le rôle et les modalités de fonctionnement.

Article 1^{er}

Rôle de la commission paritaire de validation des accords

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, la commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission ne se prononce que sur les accords comportant des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Article 2

Composition

La commission paritaire de validation est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des employeurs de la branche mutualité désignés par l'UGEM.

Le secrétariat administratif de la commission est assuré par l'UGEM.

Article 3

Saisine

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception adressée à son secrétariat sis au 17, avenue Victor-Hugo, 75016 Paris.

La saisine est obligatoirement accompagnée :

- d'un exemplaire original de l'accord d'entreprise signé ;
- d'une copie des courriers adressés aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche les informant de la décision de l'entreprise d'engager des négociations ⁽¹⁾ ;
- d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

Le dossier de saisine est transmis aux membres de la commission en même temps que la convocation au moins 3 semaines avant la réunion.

Une fois saisie dans les conditions ci-dessus, la commission paritaire se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa saisine. A défaut, l'accord est réputé validé.

Article 4

Décisions

L'accord est réputé validé dès lors qu'une majorité en nombre de voix des membres titulaires présents est constatée. Les membres suppléants votent s'ils remplacent un titulaire absent.

La décision est notifiée par le secrétariat de la commission à l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception dans le mois suivant la tenue de la commission. Toute décision de refus de validation doit être motivée.

Une copie de la décision est adressée aux représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission.

Article 5

Dépôt. – Extension. – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord prend effet au 15 mars 2013. Il fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère de l'emploi et des affaires sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UGEM.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC.

(1) Les adresses des fédérations syndicales représentatives dans la branche figurent en annexe I du présent accord.

ANNEXE I

Adresses des fédérations syndicales représentatives de la branche mutualité

Fédération CFDT PSTE
2, rue Gaston-Rebuffat
75940 Paris Cedex 19

Fédération CFTC organismes sociaux
128, avenue Jean-Jaurès
93697 Pantin Cedex

Confédération française de l'encadrement
Syndicat national des organismes de mutualité CGC
39, rue Victor-Massé
75009 Paris

Fédération CGT organismes sociaux
Case 536
263, rue de Paris
93515 Montreuil Cedex

Fédération employés cadres CGT-FO
28, rue des Petits-Hôtels
75010 Paris

Brochure n° 3084

Convention collective nationale

IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL

ACCORD DU 18 AVRIL 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350772M

IDCC : 1431

Entre :

L'UDO ;

Le SYNOPE,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
110	1 440
115	1 450
130	1 460
140	1 470
150	1 471
160	1 473
170	1 486
180	1 515
190	1 535
195	1 583
200	1 635

COEFFICIENT	MONTANT
210	1 688
220	1 735
230	1 790
240	1 876
250	1 960
280	2 141
300	2 314
330	2 480
350	2 699
380	3 086

Article 2

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants des majorations pour diplômes sont les suivants :

(En euros.)

DIPLÔME	MAJORATION
CAP *	47
BEP *	90
Bac pro *	92
BP *	135
BTS *	135
CQP technique / CQP commerce	55
(*) Non cumulable.	

Article 3

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 18 avril 2013 au vendredi 3 mai 2013 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 18 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

ACCORD DU 18 AVRIL 2013
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1350752M
IDCC : 86

PRÉAMBULE

Les parties signataires entendent rappeler leur attachement au dialogue social. Elles souhaitent par cet accord renforcer le paritarisme dans la branche de la publicité.

Afin de simplifier et d'améliorer la représentation des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle, les parties signataires décident de fixer le cadre des règles de fonctionnement et de financement du paritarisme.

Le présent accord précise les conditions d'utilisation des fonds et arrête les modalités de la collecte, de la gestion et de l'affectation de ceux-ci.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est national et comprend les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion), en application des articles L. 2222-1 et L. 2222-2 du code du travail.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 1^{er} chapitre I^{er} « Dispositions communes » de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008, sous les codes NAF suivants :

- 73.11 Activités des agences de publicité ;
- 73.12 Régie publicitaire de médias,

ainsi que les entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche.

Article 2

Organisation du paritarisme

2.1. Association de gestion des fonds du paritarisme

2.1.1. Création, composition et objet de l'association

Les signataires du présent accord conviennent de créer une association de gestion des fonds du paritarisme dénommée « Association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité » sous l'égide de la loi du 1^{er} juillet 1901.

Cette association a pour but la gestion du financement du paritarisme de la branche dans les conditions et limites définies par le présent accord.

Elle a vocation à gérer et contrôler les fonds collectés conformément à la destination définie dans l'accord. Le présent accord fixe les axes de fonctionnement de cette association qui seront précisés dans les statuts.

L'association est composée des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche signataires du présent accord et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche signataire du présent accord.

Dès sa constitution, l'association est chargée :

- d'établir ses statuts ;
- de désigner son bureau ;
- de fixer les règles de financement de ses activités et d'établir un budget prévisionnel, conformément à l'article 3 du présent accord.

Annuellement elle est chargée :

- de vérifier la conformité de la répartition des fonds aux règles définies pour le financement de ses activités ;
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- de présenter à la commission paritaire des salaires et de la convention collective, le bilan de fonctionnement et le bilan financier de l'année écoulée ainsi que la reddition des comptes effectuée par l'expert-comptable.

2.1.2. Administration de l'association

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire qui désigne un bureau.

Ce conseil d'administration est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative de la branche signataire du présent accord et d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs représentative de la branche signataire du présent accord. Les parties conviennent que chaque confédération syndicale disposera d'une voix au sein du conseil d'administration. Le nombre d'organisations professionnelles d'employeurs étant à la date de signature plus important que le nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives signataires, les organisations professionnelles d'employeurs disposeront d'autant de voix que les confédérations syndicales de salariés.

Le conseil d'administration élit, parmi ses membres, pour une période de 2 ans les membres du bureau composé comme suit :

- un président ;
- un vice-président ;
- un trésorier ;
- un trésorier adjoint.

Les fonctions de président et de trésorier sont attribuées à un collègue différent dans le cadre d'un mandat alterné de 2 ans.

Pour le premier bureau, la fonction de président est assurée par le collègue salariés tandis que la fonction de trésorier est assurée par le collègue employeur.

Pour le premier bureau, la fonction de vice-président est assurée par le collègue employeurs tandis que la fonction de trésorier adjoint est assurée par le collègue salariés.

Il est convenu entre les parties que le conseil d'administration se réunit au moins une fois par an. Il fixe en tant que de besoin ses règles de fonctionnement.

Article 3

Financement du paritarisme

3.1. Contribution des entreprises de la branche et collecte

Le financement est assuré par une contribution annuelle forfaitaire d'un montant de 25 € versé par les entreprises relevant de la branche de la publicité telles que définies à l'article 1^{er} du présent accord, quel que soit leur effectif.

Les parties signataires mandatent l'AFDAS qui procède à la collecte de cette contribution forfaitaire annuelle en même temps que l'appel des contributions obligatoires de la formation professionnelle. La collecte relative à la contribution forfaitaire annuelle est une collecte dite « dédiée ». Elle se distingue des sommes collectées au titre des fonds de la formation professionnelle.

Les modalités de recouvrement pour le compte de l'association paritaire de gestion et de reversement à cette dernière seront définies par une convention établie entre l'OPCA et l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité.

3.2. Affectation des fonds

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement et de gestion par l'OPCA, des frais de tenue comptable et de recours à une expertise comptable, les fonds collectés sont répartis comme suit :

- 50 % pour le collège des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche de la publicité ;
- 50 % pour le collège employeurs.

Chaque organisation, au sein de chaque collège, est responsable de l'utilisation des fonds attribués et fera son affaire des remboursements des frais de transport, de repas, d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées. Chaque organisation devra être en mesure, sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées.

Il est entendu entre les parties que les remboursements de frais, des membres de chaque collège, ne peuvent inclure la prise en charge des salaires et charges des représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilées.

Collège salariés :

- 40 % de la somme globale attribuée au collège salariés sont répartis à égalité entre les organisations représentatives de la branche signataires du présent accord et versés à leur fédération respective ;
- 60 % de la somme globale attribuée au collège salariés sont répartis proportionnellement à la participation effective de chaque organisation aux réunions et groupes de travail paritaires sur l'exercice précédent, à l'exclusion des réunions de l'AFDAS, suivant contrôle de l'émargement de leurs représentants. Les sommes ainsi calculées sont versées à la fédération respective de chaque organisation syndicale.

A cet effet, après chaque réunion, le secrétariat de la fédération de la publicité fait parvenir à chaque organisation syndicale la copie de la feuille de présence émargée. L'intégralité des feuilles de présence de l'exercice est remise à l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité à la clôture de l'exercice.

Collège employeurs :

L'enveloppe globale de 50 %, qui a notamment pour objet d'assurer les frais de secrétariat et de conseils, est attribuée à la fédération de la publicité qui gère les fonds pour le compte des organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord.

Une reddition des comptes de chaque bénéficiaire des sommes attribuées sera annexée au rapport annuel de trésorerie de l'association.

Article 4

Suivi de l'accord

Les parties signataires du présent accord conviennent de se revoir 3 ans après la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, afin de faire un bilan des conditions d'application de cet accord.

Il est convenu entre les parties que la commission paritaire des salaires et de la convention collective sera informée chaque année du bilan de fonctionnement de l'association de gestion adopté par son conseil d'administration.

Article 5

Durée, publicité, dénonciation, révision et extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2013, sous réserve des délais légaux d'opposition.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Cet accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AACC ;
UPE ;
PRESSPACE ;
SPG ;
SNA ;
SNPTV ;
UDECAM.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;
FILPAC CGT ;
SNPEP FO ;
SNCTPP CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
SNP CFTC.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 15 AVRIL 2013
RELATIF À LA PROTECTION SANTÉ

NOR : ASET1350770M

IDCC : 16

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux du transport sanitaire affirment leur volonté de contribuer à l'amélioration de la protection sociale des salariés des entreprises de ce secteur d'activité.

Sans préjudice des réflexions déjà initiées visant à étudier la faisabilité de l'élargissement de certains dispositifs en vigueur, les partenaires sociaux représentant les activités du transport sanitaire estiment que la mise en place, au niveau conventionnel, d'un socle minimal de protection santé dans les conditions fixées par le présent accord répond à leur volonté :

- de couvrir l'ensemble des salariés du secteur et de pouvoir s'assurer de l'effectivité de cette généralisation de la couverture ;
- de sécuriser le régime mis en place, notamment financièrement, et de faire bénéficier les salariés concernés d'une réelle solidarité ;
- de donner un sens à la politique de prévention en matière de santé que doivent promouvoir les partenaires sociaux ;
- de garantir à tous les salariés du secteur l'unicité du coût de la couverture et sa stabilité tarifaire.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « contrats responsables » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

La création d'une couverture de cette nature, au niveau de la branche, ne saurait remettre en cause les contrats « complémentaire santé » obligatoires préexistant dans les entreprises ayant anticipé cette démarche d'avancée sociale, et respectant les dispositions applicables lors de la mise en œuvre du présent accord en entreprise.

Au regard de la réalité structurelle des entreprises du transport sanitaire (le tissu des entreprises du transport sanitaire étant majoritairement constitué de petites, voire très petites entreprises), le présent accord est porteur d'une clause de désignation de l'organisme assureur afin d'élargir la couverture de la mutualisation et ce, pour contribuer à la maîtrise des engagements financiers qu'il implique.

Article 1^{er}
Champ d'application

a) Entreprises

Le présent accord est applicable aux entreprises de transport sanitaire enregistrées sous le code NAF visé ci-dessous relevant du champ d'application de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport :

NAF RÉV. 2		NAF RÉV. 1	
Ambulances	86.90A	Ambulances	851J

b) Salariés bénéficiaires

Le présent accord, sous réserve des dispositions qui suivent, s'applique à l'ensemble des salariés, quelle que soit la nature du contrat (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) des entreprises susvisées dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois. Ce délai est préfix et n'est susceptible ni de suspension, ni d'interruption.

Peuvent être dispensés d'adhésion :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place du régime ou de l'embauche si celle-ci est postérieure jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à l'un de ceux fixés par l'arrêté du 26 mars 2012 (arrêté relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises).

Les salariés se prévalant d'une dispense d'adhésion doivent :

- faire part de leur décision par écrit ;
- fournir des justificatifs et renouveler leur choix lors de chaque échéance annuelle.

c) Ayants droit

Les salariés visés au point *b* de l'article 1^{er} du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint couvert ou non par la sécurité sociale à titre d'ayant droit du salarié.

Est assimilé au conjoint :

- le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi) ;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;

- l(es) enfant(s) de moins de 21 ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur 26^e anniversaire :

- pour les enfants affiliés à la sécurité sociale des étudiants ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 2

Garanties du régime

Les prestations (nature et niveau) du régime de base de la « complémentaire santé » figurent en annexe.

Ce régime peut être complété de deux régimes optionnels au choix du salarié qui figurent également en annexe.

Ces régimes peuvent être complétés par deux autres régimes, dits améliorés et à caractère collectif, figurant en annexe.

La couverture exclut la prise en charge :

- des dépassements d'honoraires autorisés, à l'exception de ceux visés par l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration du ticket modérateur en cas de non-respect du parcours de soins ;
- de la participation forfaitaire pesant sur l'assuré pour les actes et consultations visés à l'article L. 322-2, II du code de la sécurité sociale ;
- des franchises médicales applicables sur les médicaments, les actes paramédicaux et les transports sanitaires relevant de l'article L. 322-2, III du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, aucune exclusion ne peut être opposée à la prise en charge des frais exposés dans le cadre du parcours de soins pour lesquels des obligations minimales de couverture sont fixées à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale, comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire, qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime. (cf. annexe).

L'organisme assureur procède aux versements des prestations :

- au vu des décomptes originaux des prestations en nature ;
- grâce à la télétransmission établie avec les caisses primaires d'assurance maladie ;
- sur pièces justificatives des dépenses réelles.

Les prestations garanties sont versées soit directement aux salariés, soit aux professionnels de santé par tiers payant.

Article 3

Choix de l'organisme assureur

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et sans préjudice de l'article 7 du présent accord, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mutualisation des risques pour une durée de 5 ans auprès de l'organisme désigné comme assureur : CARCEPT-Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 174, rue de Charonne, 75128 Paris Cedex 11.

Une convention est établie entre les partenaires sociaux signataires du présent accord et l'organisme désigné. Celle-ci devra en outre préciser :

- les modalités d'information des entreprises et de l'ensemble des salariés du secteur professionnel sur le contenu du présent accord, y compris les régimes optionnels et améliorés, ainsi que la prise en charge des ayants-droits ;
- la méthodologie qu'elle entend adopter pour contrôler l'application de l'accord en entreprise, et notamment la conformité des contrats préexistants conformément aux dispositions prévues à l'article 7.

Il est annexé à ladite convention un document récapitulatif de l'ensemble des garanties proposées.

Le choix de l'organisme assureur désigné sera réexaminé par la commission spécifique « Appel d'offres » visée à l'article 10 au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration de la période de 5 ans rappelée ci-dessus, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de changement d'organisme assureur désigné, ce changement devra se faire sans rupture temporelle de la couverture des salariés au titre de la « complémentaire santé ».

Article 4

Obligation de l'organisme assureur

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ;
- l'organisme assureur désigné est tenu de :
 - garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
 - proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié.

En outre, sous réserve de l'évolution de la réglementation sociale et fiscale et des niveaux de remboursement de l'assurance maladie obligatoire, il est demandé à l'organisme assureur visé par l'article 3 du présent accord de garantir pour 5 ans aux entreprises et aux salariés une stabilité tarifaire et de couverture, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues par ledit organisme assureur.

Article 5

Financement

L'entreprise est tenue de consacrer au financement du régime de base figurant en annexe au présent accord un montant minimal équivalent à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, le montant minimal est de 0,3 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois.

La cotisation totale (part patronale et part salariale) au régime de base obligatoire de branche est :

- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime général : de 1 % du PMSS par salarié et par mois ;
- pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle : de 0,6 % du PMSS par salarié et par mois.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, au terme du sixième mois civil entier suivant l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, démission ou rupture conventionnelle) au cours du mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due.

Article 6

Cessation des garanties et cas de maintien des droits

En dehors de l'hypothèse visée à l'article 12 du présent accord, l'adhésion prend fin en cas de décès ou de rupture du contrat du salarié (départ en retraite sauf cas de cumul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle). La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, peuvent continuer à être couverts :

- les bénéficiaires de la portabilité instituée par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié, pour la durée du dernier contrat de travail en vigueur dans l'entreprise, appréciée en mois entier dans la limite de 9 mois, avec effet au premier jour du mois qui suit la rupture du contrat de travail. Cette disposition pourra évoluer selon les modifications législatives à venir.

Les garanties cessent pour les bénéficiaires de la portabilité :

- en cas de reprise d'une activité professionnelle ;
- dès qu'ils ne peuvent plus justifier du statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- au plus tard au terme de la période de maintien des garanties prévue à l'article 14 de l'ANI ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour quelle que cause que ce soit, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prorogée d'autant.

- les bénéficiaires du mécanisme de maintien des couvertures santé de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 dite loi Evin, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat de travail ou le décès.

Pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité pour une durée excédant 6 mois, le point de départ de ce délai de 6 mois est reporté à l'expiration des droits à portabilité. L'adhésion prend alors effet au lendemain de la réception de la demande, sans délai de carence ni questionnaire d'état de santé.

En cas de maintien des droits, à défaut de mécanisme de mutualisation, la cotisation salariale de financement du régime est à la charge de l'ancien salarié et prélevée selon les modalités prévues par le contrat signé entre l'entreprise et l'organisme assureur. En cas de changement d'organisme assureur pour assurer le régime conventionnel obligatoire, les salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de salaire ou versement d'un complément de salaire à la charge de l'employeur, la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

Article 7

Mise en œuvre en entreprise

Les entreprises visées à l'article 1^{er} doivent adhérer à l'organisme assureur désigné à l'article 3 à compter du 1^{er} janvier 2014, les entreprises pouvant toutefois adhérer librement avant cette date.

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les contrats préexistants en entreprise avant la date de mise en œuvre seront considérés conformes au présent accord sous réserve que toutes les garanties (hormis les actes de prévention) définies dans leurs contrats soient, risque par risque, de niveau supérieur aux garanties définies dans le régime de base du présent accord.

Article 8

Commission de suivi de l'accord

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi, composée des organisations professionnelles et syndicales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord, chargée :

- de traiter des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de ses dispositions ;
- d'évaluer plus particulièrement les conditions et les difficultés liées à la transférabilité du droit à la « complémentaire santé » ;
- de s'assurer du respect des dispositions de l'article 7 du présent accord, de gérer les litiges liés aux conditions d'applications dudit article et de décider conjointement avec l'organisme désigné les dossiers à porter en contentieux qui lui seront soumis sur l'appréciation de la notion du risque par risque, de niveaux supérieurs aux garanties définies dans le régime de base du présent accord.

Les représentants de l'organisme assureur désigné assistent aux réunions sauf lorsque la commission statue en interprétation du présent accord.

Cette commission se réunira pour la première fois dans les 3 mois à compter de la date d'application prévue à l'article 11 du présent accord, aux fins de signatures de la convention avec l'opérateur désigné.

Article 9

Commission financière

Afin de suivre l'évolution financière du régime mis en place par l'organisme assureur désigné et d'en contrôler l'équilibre, il est instauré une commission financière. Celle-ci sera composée de deux représentants par organisations professionnelles et syndicales représentatives.

Les représentants de l'organisme assureur désigné assistent aux réunions.

Article 10

Commission spécifique « Appel d'offres »

Une commission spécifique « Appel d'offres », composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans le transport sanitaire est créée par le présent accord.

Cette commission spécifique est notamment chargée, tous les 5 ans :

- d'élaborer le cahier des charges ;
- de lancer l'appel d'offres ;
- d'analyser les réponses à l'appel d'offres selon les modalités d'attribution définies par le cahier des charges ;
- d'arrêter le ou les organisme(s) assureur(s) désigné(s).

Article 11

Entrée en application de l'accord

Le présent accord entre en application à sa date de signature.

Article 12

Dénonciation et modification

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 13

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
FNAA ;
FNTS ;
FNAP ;
OTRE.

Syndicats de salariés :

FNCR ;
FNST CGT ;
FGTE CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
UNCP FO ;
FGTE CFTC.

ANNEXE I

Régime général

PRESTATIONS EN COMPLÉMENT DE CELLES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS					
Nature	Régime conventionnel de base	Régime optionnel facultatif n° 1	Régime optionnel facultatif n° 2	Régime amélioré collectif n° 1	Régime amélioré collectif n° 2
Soins courants					
Consultations, visites généralistes	30 % BR	85 % BR	130 % BR	95 % BR	150 % BR
Consultations, visites spécialistes	30 % BR	85 % BR	130 % BR	90 % BR	150 % BR
Actes de chirurgie	30 % BR	85 % BR	130 % BR	90 % BR	150 % BR
Auxiliaires médicaux	40 % BR	40 % BR	130 % BR	40 % BR	150 % BR
Examens, analyses laboratoires	40 % BR	40 % BR	130 % BR	40 % BR	150 % BR
Radiologie	30 % BR	30 % BR	130 % BR	30 % BR	150 % BR
Transport	60 % BR	65 % BR	130 % BR	85 % BR	150 % BR
Pharmacie					
Pharmacie à 65 %	35 % BR	35 % BR	35 % BR	35 % BR	35 % BR

PRESTATIONS EN COMPLÉMENT DE CELLES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS					
Nature	Régime conventionnel de base	Régime optionnel facultatif n° 1	Régime optionnel facultatif n° 2	Régime amélioré collectif n° 1	Régime amélioré collectif n° 2
Pharmacie à 30 %	70 % BR	70 % BR	70 % BR	70 % BR	70 % BR
Pharmacie à 15 %	85 % BR	85 % BR	85 % BR	85 % BR	85 % BR
Hospitalisation					
Frais de séjour	20 % BR	105 % BR	180 % BR	110 % BR	200 % BR
Chambre particulière	1 % du PMSS par jour	1,2 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour	1,5 % du PMSS par jour	2,5 % du PMSS par jour
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)	1 % du PMSS par jour	1,2 % du PMSS par jour	1,4 % du PMSS par jour	1,5 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour
Honoraires, actes chirurgicaux	20 % BR	105 % BR	180 % BR	110 % BR	200 % BR
Forfait journalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Franchise de 18 € pour les actes > 120 €	Prise en charge	Prise en charge	Prise en charge	Prise en charge	Prise en charge
Forfait naissance ou adoption	–	6 % du PMSS	12 % du PMSS	6 % du PMSS	12 % du PMSS
Optique	Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, annuel pour les enfants : lunettes ou lentilles	Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, annuel pour les enfants : lunettes ou lentilles	Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, annuel pour les enfants : lunettes ou lentilles	Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, annuel pour les enfants : lunettes ou lentilles	Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, annuel pour les enfants : lunettes ou lentilles
Monture	4 % du PMSS	4,5 % du PMSS	Adulte : 5,5 % du PMSS Enfant : 5 % du PMSS	5 % du PMSS	Adulte : 6 % du PMSS Enfant : 5,3 % du PMSS

PRESTATIONS EN COMPLÉMENT DE CELLES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS					
Nature	Régime conventionnel de base	Régime optionnel facultatif n° 1	Régime optionnel facultatif n° 2	Régime amélioré collectif n° 1	Régime amélioré collectif n° 2
Verres unifocaux jusqu'à + ou – 6 dioptries	4,2 % du PMSS	5,7 % du PMSS	Adulte : 8,5 % du PMSS Enfant : 5,7 % du PMSS	6,6 % du PMSS	Adulte : 9 % du PMSS Enfant : 6 % du PMSS
Verres unifocaux > 6 dioptries, multifocaux ou astigmatiques cylindres > 4	5,3 % du PMSS	7 % du PMSS	Adulte : 13 % du PMSS Enfant : 7 % du PMSS	8 % du PMSS	Adulte : 14 % du PMSS Enfant : 7 % du PMSS
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	6 % du PMSS	7,5 % du PMSS	8,5 % du PMSS	9 % PMSS	10 % PMSS
Chirurgie laser myopie (par œil)	–	8 % du PMSS	10 % du PMSS	8 % du PMSS	10 % du PMSS
Dentaire					
Soins et suivi dentaire, détartrage...	40 % BR	110 % BR	140 % BR	115 % BR	150 % BR
Prothèses remboursables	80 % BR	130 % BR	245 % BR	150 % BR	265 % BR
Prothèses non remboursables	–	110 % BRR	220 % BRR	110 % BRR	220 % BRR
Orthodontie remboursable	50 % BR	120 % BR	120 % BR	120 % BR	120 % BR
Orthodontie non remboursable	–	100 % BRR	100 % BRR	100 % BRR	100 % BRR
Implants (par an et par bénéficiaire)	–	–	7 % du PMSS	–	8 % du PMSS

PRESTATIONS EN COMPLÉMENT DE CELLES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS					
Nature	Régime conventionnel de base	Régime optionnel facultatif n° 1	Régime optionnel facultatif n° 2	Régime amélioré collectif n° 1	Régime amélioré collectif n° 2
Divers					
Prothèses orthopédie	40 % BR	85 % BR	105 % BR	95 % BR	115 % BR
Appareil auditif	40 % BR	85 % BR	105 % BR	90 % BR	105 % BR
Cure thermique :					
Honoraires et forfait	–	–	100 % TM	–	100 % TM
Transport et hébergement (par an et par bénéficiaire)	–	–	7 % du PMSS	–	8 % du PMSS
Ostéopathie, acupuncture (forfait)	80 € par an et par bénéficiaire	130 € par an et par bénéficiaire	170 € par an et par bénéficiaire	140 € par an et par bénéficiaire	180 € par an et par bénéficiaire
Patch sevrage anti-addictions (sur validation de devis ou intervention de la CNAM)	30 € par an et par bénéficiaire	30 € par an et par bénéficiaire	30 € par an et par bénéficiaire	30 € par an et par bénéficiaire	30 € par an et par bénéficiaire
Tiers payant	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 086 € en 2013). BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. BBR : base de remboursement reconstituée. TM : ticket modérateur.					

ANNEXE II

Régime local

PRESTATIONS EN COMPLÉMENT DE CELLES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS					
Nature	Régime conventionnel de base	Régime optionnel facultatif n° 1	Régime optionnel facultatif n° 2	Régime amélioré collectif n° 1	Régime amélioré collectif n° 2
Soins courants					
Consultations, visites généralistes	10 % BR	65 % BR	110 % BR	75 % BR	130 % BR
Consultations, visites spécialistes	10 % BR	65 % BR	110 % BR	70 % BR	130 % BR
Actes de chirurgie	10 % BR	65 % BR	110 % BR	70 % BR	130 % BR
Auxiliaires médicaux	10 % BR	10 % BR	100 % BR	10 % BR	120 % BR
Examens, analyses laboratoires	10 % BR	10 % BR	100 % BR	10 % BR	120 % BR
Radiologie	10 % BR	10 % BR	110 % BR	10 % BR	130 % BR
Transport	35 % BR	40 % BR	105 % BR	60 % BR	125 % BR
Pharmacie					
Pharmacie à 90 %	10 % BR	10 % BR	10 % BR	10 % BR	10 % BR
Pharmacie à 80 %	20 % BR	20 % BR	20 % BR	20 % BR	20 % BR
Pharmacie à 15 %	85 % BR	85 % BR	85 % BR	85 % BR	85 % BR
Hospitalisation					
Frais de séjour	10 % BR	95 % BR	170 % BR	100 % BR	190 % BR
Chambre particulière	1 % du PMSS par jour	1,2 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour	1,5 % du PMSS par jour	2,5 % du PMSS par jour
Forfait accompagnement (moins de 16 ans)	1 % du PMSS par jour	1,2 % du PMSS par jour	1,4 % du PMSS par jour	1,5 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour

PRESTATIONS EN COMPLÉMENT DE CELLES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS					
Nature	Régime conventionnel de base	Régime optionnel facultatif n° 1	Régime optionnel facultatif n° 2	Régime amélioré collectif n° 1	Régime amélioré collectif n° 2
Honoraires, actes chirurgicaux	10 % BR	95 % BR	170 % BR	100 % BR	190 % BR
Forfait journalier	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Franchise de 18 € pour les actes > 120 €	Prise en charge	Prise en charge	Prise en charge	Prise en charge	Prise en charge
Forfait naissance ou adoption	–	6 % du PMSS	12 % du PMSS	6 % du PMSS	12 % du PMSS
Optique					
	Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, annuel pour les enfants : lunettes ou lentilles	Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, annuel pour les enfants : lunettes ou lentilles	Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, annuel pour les enfants : lunettes ou lentilles	Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, annuel pour les enfants : lunettes ou lentilles	Un équipement tous les 2 ans pour les adultes, annuel pour les enfants : lunettes ou lentilles
Monture	4 % du PMSS	4,5 % du PMSS	Adulte : 5,5 % du PMSS Enfant : 5 % du PMSS	5 % du PMSS	Adulte : 6 % du PMSS Enfant : 5,3 % du PMSS
Verres unifocaux jusqu'à + ou – 6 dioptries	4,2 % du PMSS	5,7 % du PMSS	Adulte : 8,5 % du PMSS Enfant : 5,7 % du PMSS	6,6 % du PMSS	Adulte : 9 % du PMSS Enfant : 6 % du PMS
Verres unifocaux > 6 dioptries, multifocaux ou astigmatiques cylindre > 4	5,3 % du PMSS	7 % du PMSS	Adulte : 13 % du PMSS Enfant : 7 % du PMSS	8 % du PMSS	Adulte : 14 % du PMSS Enfant : 7 % du PMS
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	6 % du PMSS	7,5 % du PMSS	8,5 % du PMSS	9 % du PMSS	10 % du PMSS
Chirurgie laser myopie (par œil)	–	8 % du PMSS	10 % du PMSS	8 % du PMSS	10 % du PMSS
Dentaire					
Soins et suivi dentaire, détartrage...	20 % BR	90 % BR	120 % BR	95 % BR	130 % BR
Prothèses remboursables	60 % BR	110 % BR	225 % BR	130 % BR	245 % BR
Prothèses non remboursables	–	110 % BRR	220 % BRR	110 % BR	220 % BRR
Orthodontie remboursable	50 % BR	120 % BR	120 % BR	120 % BR	120 % BR
Orthodontie non remboursable	–	100 % BRR	100 % BRR	100 % BRR	100 % BRR

PRESTATIONS EN COMPLÉMENT DE CELLES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE ET DANS LA LIMITE DES FRAIS RÉELS					
Nature	Régime conventionnel de base	Régime optionnel facultatif n° 1	Régime optionnel facultatif n° 2	Régime amélioré collectif n° 1	Régime amélioré collectif n° 2
Implants (par an et par bénéficiaire)	–	–	7 % BRR	–	8 % BRR
Divers					
Prothèses orthopédie	10 % BR	55 % BR	75 % BR	65 % BR	85 % BR
Appareil auditif	10 % BR	55 % BR	75 % BR	60 % BR	75 % BR
Cure thermique :					
Honoraire et forfait	–	–	100 % TM	–	100 % TM
Transport et hébergement (par an par bénéficiaire)	–	–	7 % du PMSS	–	8 % du PMSS
Ostéopathie, acupuncture (forfait)	80 € par an et par bénéficiaire	130 € par an et par bénéficiaire	170 € par an et par bénéficiaire	140 € par an et par bénéficiaire	180 € par an et par bénéficiaire
Patch sevrage anti-addictions (sur validation de devis ou intervention de la CNAM)	30 € par an et par bénéficiaire	30 € par an et par bénéficiaire	30 € par an et par bénéficiaire	30 € par an et par bénéficiaire	30 € par an et par bénéficiaire
Tiers payant	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale (3 086 € en 2013). BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. BBR : base de remboursement reconstituée. TM : ticket modérateur.					

Brochure n° 3005-II

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

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 12 AVRIL 2013
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} MAI 2013
(NORMANDIE)
NOR : ASET1350760M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTP de Normandie,

D'une part, et

L'US CFDT Haute-Normandie ;

L'US CFDT Basse-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs minimales des indemnités de petits déplacements de Basse et de Haute-Normandie sont modifiées à compter du 1^{er} mai 2013 comme suit :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
1 (0 à 10 km)	10,86	1,95	3,46
2 (10 à 20 km)	10,86	3,84	6,91
3 (20 à 30 km)	10,86	5,57	10,37

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport
4 (30 à 40 km)	10,86	7,23	13,83
5 (40 à 50 km)	10,86	8,92	17,28

Article 2

Il est rappelé aux entreprises que lorsqu'il existe des obstacles naturels, la distance à prendre en compte pour les indemnités de transport et de trajet est celle développée, passant par le point de franchissement (ex. : pont de Tancarville).

Il est précisé que l'indemnité de repas est due, quel que soit le temps de coupure prévu à cet effet par le règlement intérieur de l'entreprise.

Article 3

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, la direction des relations du travail.

Fait à Petit-Couronne, le 12 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/23

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives agricoles laitières : accord du 27 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2013.....	94
Coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura) : avenant n° 23 du 5 février 2013 relatif à la classification des emplois et à la période d'essai.....	98
Coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura) : avenant n° 24 du 5 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2013	103
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Pays de la Loire) : avenant n° 20 du 9 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2013.....	105
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne [employés, ouvriers]) : avenant n° 145 du 7 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2013 ...	108
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne [cadres]) : avenant n° 146 du 7 mars 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2013	110
Exploitations agricoles et de maraîchage, entreprises de travaux agricoles et forestiers et CUMA (Allier) : avenant n° 108 du 28 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2013	112
Exploitations et entreprises agricoles (Alsace) : avenant n° 10 du 7 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2013	114
Exploitations et entreprises agricoles (Isère) : avenant n° 1 du 20 février 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2013	116
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Auvergne, Gard, Loire et Lozère) : avenant n° 33 du 24 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2013	118
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 74 du 10 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2013	121
Exploitations horticoles (Haute-Normandie) : avenant n° 45 du 25 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2013	125

Brochure n° 3608

Convention collective nationale
IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

ACCORD DU 27 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2013

NOR : AGRS1397081M
IDCC : 7004

Entre :
La FNCL,
D'une part, et
La FGA CFDT ;
La FGTA FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Augmentation des salaires mensuels minimaux conventionnels

Au 1^{er} mars 2013, la grille des salaires mensuels minimaux conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

Le coefficient 120 est fixé à 1 435 €.

Du coefficient 130 au coefficient 160, la grille est augmentée de 3 € par rapport au coefficient précédent.

Du coefficient 170 au coefficient 190, la grille est augmentée de 4 € par rapport au coefficient précédent.

Du coefficient 200 au coefficient 250, la grille est augmentée de 5 € par rapport au coefficient précédent.

A partir du coefficient 280, la grille est augmentée de 1,4 %.

Article 2

Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)

Au 1^{er} mars 2013, la RAM applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

Le coefficient 120 est fixé à 18 700 €.

Du coefficient 130 au coefficient 200, la grille est augmentée de 60 € par rapport au coefficient précédent.

A partir du coefficient 210, la grille est augmentée de 1,4 %, avec un talon de 300 €.

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de l'unité territoriale de Paris de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait à Paris, le 27 février 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

(DITE « AVENANT N° 58 DU 27 FÉVRIER 2013 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL
DU 7 JUIN 1984 CONCERNANT LES COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES »)

RAM au 1^{er} mars 2013 pour un travail à temps complet

(En euros.)

COEFFICIENT	MOINS DE 1 AN d'ancienneté	PLUS DE 1 AN d'ancienneté	EXPRESSION mensuelle (*)
120	17 261,54	18 700,00	1 438,46
130	17 316,92	18 760,00	1 443,08
140	17 372,31	18 820,00	1 447,69
150	17 427,69	18 880,00	1 452,31
160	17 483,08	18 940,00	1 456,92
170	17 538,46	19 000,00	1 461,54
180	17 593,85	19 060,00	1 466,15
190	17 649,23	19 120,00	1 470,77
200	17 704,62	19 180,00	1 475,38
210	17 770,16	19 251,01	1 480,85
220	17 849,32	19 336,76	1 487,44
230	18 045,95	19 549,78	1 503,83
240	18 276,01	19 799,01	1 523,00
250	18 506,10	20 048,27	1 542,17
280	20 278,67	21 968,56	1 689,89
310	21 712,05	23 521,38	1 809,34
350	23 385,25	25 334,02	1 948,77
400	26 822,92	29 058,17	2 235,24
450	30 089,36	32 596,80	2 507,45
500	33 449,41	36 236,86	2 787,45
550	36 737,15	39 798,58	3 061,43
600	40 039,75	43 376,40	3 336,65
650	43 311,53	46 920,82	3 609,29

(*) Conformément aux dispositions de l'article 29.1 e de la convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

ANNEXE I BIS

(DITE « AVENANT N° 59 DU 27 FÉVRIER 2013 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE TRAVAIL DU 7 JUIN 1984 CONCERNANT LES COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES »)

Salaires minimaux mensuels pour un travail à temps complet

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} mars 2013
120	1 435,00
130	1 438,00
140	1 441,00
150	1 444,00
160	1 447,00
170	1 451,00
180	1 455,00
190	1 459,00
200	1 464,00
210	1 469,00
220	1 474,00
230	1 479,00
240	1 484,00
250	1 489,00
280	1 605,52
310	1 719,27
350	1 855,50
400	2 119,74
450	2 384,63
500	2 649,20
550	2 915,69
600	3 180,26
650	3 445,48

Convention collective

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

AVENANT N° 23 DU 5 FÉVRIER 2013
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET À LA PÉRIODE D'ESSAI

NOR : *AGRS1397083M*
IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura ;
La fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;
L'UD CFDT de l'Ain ;
L'UR CFTC de Franche-Comté ;
L'UD CFTC de l'Ain ;
L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;
L'UD CGT-FO de l'Ain ;
L'UR CFE-CGC de Franche-Comté ;
L'UD CFE-CGC de l'Ain ;
L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3.1 « Classification des emplois » est modifié comme suit :

« Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique attribué à l'emploi occupé.

La classification des emplois est la suivante :

a) Chauffeur ramasseur

Chauffeur ramasseur préleveur : coefficient 220

Sa mission comprend :

- la collecte du lait à la ferme et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, dans le respect des règles d'hygiène préconisées par les organismes de contrôle habilités ;
- le relevé des quantités collectées chez chaque producteur, la mise en route du lavage automatique ou rinçage éventuel du tank, le report sur le registre fourni par la fromagerie et sur chaque carnet de sociétaire, au jour le jour ;
- la communication au maître-fromager :
 - de tout lait défectueux constaté chez un producteur, lequel ne devra pas être mélangé avec celui déjà collecté ;
 - la malpropreté éventuelle du tank ;
- la rétrocession éventuelle des produits de nettoyage et des marchandises auprès des producteurs ;
- la transmission de divers courriers entre producteurs et coopérative ;
- la responsabilité du bon entretien intérieur et extérieur du camion ainsi que du matériel de ramassage.

Chauffeur ramasseur préleveur
de nuit : coefficient 250

Ses fonctions sont identiques à celles du chauffeur ramasseur préleveur coefficient 220.

Cependant, son horaire habituel de travail commence et/ou se termine sur la plage horaire de nuit.

b) Saleur caviste : coefficient 220

Il a la responsabilité du bon entretien général de la cave et doit veiller notamment :

- aux soins des fromages en cave (retournement, salage et frottage des fromages, nettoyage des caves et des planches...) ;
- à la propreté et à l'hygiène dans les caves et locaux annexes de fabrication.

Ces soins s'effectueront de manière manuelle ou, le cas échéant, à l'aide du "robot de soins en cave".

c) Vendeur, vendeuse

1^{er} niveau : coefficient 200

Ses missions sont les suivantes :

- la vente des produits laitiers et autres produits du magasin de détail ;
- le versement régulier de la recette au responsable du magasin ;
- la préparation et l'envoi des commandes ;
- le contrôle de caisse journalier ;
- effectuer l'étalage des marchandises avec soin et goût ;
- veiller à la propreté et à la bonne tenue du magasin.

2^e niveau : coefficient 220

Outre les missions du 1^{er} niveau, devront être assurées les tâches suivantes :

- la vente des produits laitiers et autres produits du magasin de détail ;
- la tenue du journal de caisse (en relation avec les autres vendeurs(ses) éventuels(les) ;
- le dépôt des espèces et des chèques en banque ;

- la comptabilité matière nécessaire (en relation avec les autres vendeurs(ses) éventuels(les)) ;
- l’affichage des prix conformément à la législation ;
- la préparation et l’envoi des commandes ;
- la livraison des marchandises avec soin et goût ;
- veiller à la propreté et à la bonne tenue du magasin.

d) Secrétaire-trésorier : coefficient 240

Ses missions sont les suivantes :

- le secrétariat, la tenue des registres de la coopérative et les formalités administratives afférentes ;
- la facturation des produits de la coopérative, la relance clients éventuellement et la vérification du règlement de ces factures ;
- les relations avec le magasin, la banque, les services techniques professionnels (FDCL, CIGC, CTFC...).

e) Aide-fromager

1^{er} niveau : coefficient 200

Il effectue la vaisselle du matériel de fromagerie et les travaux en cave, ainsi que toute autre tâche de manutention, y compris l’entretien des locaux et annexes de fabrication.

2^e niveau : coefficient 220

Outre les attributions du 1^{er} niveau qui lui sont dévolues, il sera capable d’apporter son concours à toute fabrication (depuis la réception du lait jusqu’au produit fini) et au conditionnement de tout produit fabriqué par la fromagerie.

f) Fromager en second

Fromager en second débutant : coefficient 280

Outre les missions de l’aide-fromager 2^e niveau qu’il devra assumer, il sera chargé :

- des travaux en fromagerie, inhérents directement ou indirectement à la transformation du lait ;
- des travaux de soins des fromages en cave ;
- du remplacement du fromager pendant les périodes de congés et de repos hebdomadaire, de manière à assurer une autonomie de fonctionnement et une activité continue de l’outil de travail ;
- d’assurer, les jours de présence du maître-fromager, une complémentarité sur les tâches de fabrication ;
- le cas échéant, la conduite du camion de ramassage, le ramassage du lait et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, conformément aux responsabilités visées à l’article 3.1 a à l’égard des chauffeurs ramasseurs.

Fromager en second confirmé : coefficient 300

Le fromager en second dont l’ancienneté dans la fonction est supérieure à 12 mois (l’ancienneté s’apprécie au sein d’une ou plusieurs coopératives entrant dans le champ de la présente convention collective) se verra attribuer un coefficient 300 et la qualification de “fromager en second confirmé”.

A la présente classification des emplois par poste de travail, il est précisé à quelle catégorie définie par le code du travail chacun d’eux se rattache :

- les chauffeurs-ramasseurs,
- les saleurs-cavistes,
- les vendeurs (vendeuses)/animateurs (animatrices) en espace de vente,

- les secrétaires-trésoriers (secrétaires-trésorières),
- les aide-fromagers,

sont rattachés à la catégorie “ouvriers et employés”, sans distinction du niveau qui leur est attribué dans leurs fonctions.

Les fromagers (fromagères) en second (débutants et confirmés) sont assimilés à la catégorie des “techniciens et agents de maîtrise”. »

Article 2

L'article 5.2 « Période d'essai est modifié » comme suit :

« Article 5.2

Période d'essai des salariés embauchés à durée indéterminée

Les salariés engagés pour une durée déterminée ne relèvent pas du présent article et restent soumis aux dispositions spécifiques du code du travail les concernant.

Il sera expressément fait mention de la période d'essai dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement du salarié.

a) Durée initiale de la période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois maximum pour :
 - les aide-fromagers ;
 - les chauffeurs-ramasseurs ;
 - les saeurs-cavistes ;
 - les animateurs (animatrices) espace de vente :
 - vendeurs (vendeuses) 1^{er} niveau ;
 - vendeurs (vendeuses) 2^e niveau ;
 - vendeurs (vendeuses) 3^e niveau ;
 - les secrétaires-trésoriers ;
- 3 mois maximum pour les fromagers en second (débutants et confirmés).

b) Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai pourra être renouvelée une seule fois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou remise en mains propres contre émargement. Cette demande de renouvellement devra être réceptionnée au moins 7 jours calendaires avant le terme de la période initiale. Le renouvellement fera l'objet d'un accord exprès des parties.

Dans tous les cas, la période d'essai, renouvellement compris, ne pourra dépasser :

- 4 mois maximum pour :
 - les aide-fromagers ;
 - les chauffeurs-ramasseurs ;
 - les saeurs-cavistes ;
 - les animateurs (animatrices) espace de vente :
 - vendeurs (vendeuses) 1^{er} niveau ;
 - vendeurs (vendeuses) 2^e niveau ;
 - vendeurs (vendeuses) 3^e niveau ;
 - les secrétaires-trésoriers.
- 6 mois maximum pour les fromagers en second (débutants et confirmés).

c) Rupture du contrat de travail durant la période d'essai, délai de prévenance

Durant la période d'essai, chacune des deux parties pourra rompre le contrat dans les conditions suivantes :

- l'employeur pourra rompre sans motif le contrat d'embauche sous réserve de respecter les délais de prévenance suivants :
 - 24 heures si l'ancienneté est inférieure à 8 jours ;
 - 48 heures si l'ancienneté est supérieure à 8 jours et inférieure à 1 mois ;
 - 2 semaines si l'ancienneté est supérieure à 1 mois ;
 - 1 mois si l'ancienneté est supérieure à 3 mois.

Le salarié pourra rompre librement le contrat d'embauche sous réserve du respect des délais de prévenance suivants :

- 24 heures si l'ancienneté est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si l'ancienneté est supérieure à 8 jours. »

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 5 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

**AVENANT N° 24 DU 5 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2013**

NOR : AGRS1397084M

IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;

La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;

La fédération départementale des coopératives laitières du Jura ;

La fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UR CFTC de Franche-Comté ;

L'UD CFTC de l'Ain ;

L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;

L'UD CGT-FO de l'Ain ;

L'UR CFE-CGC de Franche-Comté ;

L'UD CFE-CGC de l'Ain ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue dans l'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2013 (base 151,67 heures).

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	9,43	1 430,25
220	9,69	1 469,68
230 (250)	10,25	1 554,62
240	9,91	1 503,05
280	10,74	1 628,94
300	11,25	1 706,29
320	12,84	1 947,44
380 (maître-fromager et fromager)	16,23	2 461,60

Le coefficient 230 est remplacé par le coefficient 250.

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 5 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8525. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Pays de la Loire)
(10 avril 2002)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2002,
Journal officiel du 31 juillet 2002)

**AVENANT N° 20 DU 9 AVRIL 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2013**

NOR : AGRS1397087M
IDCC : 8525

Entre :

Le syndicat des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sont modifiées comme suit les dispositions de l'annexe II de la convention :

« ANNEXE II

Barème des rémunérations

I. – Tableau des salaires

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)	
Débutant Salarié travaillant sans avoir à prendre d'initiative.	1	100	9,43	1 430,25
Conducteur d'engins Salarié pouvant effectuer des travaux sur directives précises et assumant l'entretien courant du matériel.	2.1	200	9,57	1 451,48

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)	
Conducteur d'engins spécialisé Salarié ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel.	2.2	250	9,69	1 469,68
Conducteur mécanicien Salarié assurant avec précision tous travaux, réglages, entretien, réparations courantes et responsable de son chantier.	3	300	9,87	1 496,98
Mécanicien Salarié assurant avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparations courantes. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise.	3	300	9,87	1 496,98
Conducteur qualifié Salarié dont les connaissances professionnelles justifiées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise.	4.1	400	10,15	1 539,45
Conducteur hautement qualifié Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise et capable d'organiser le chantier qui lui est attribué.	4.2	450	10,34	1 568,27
Mécanicien hautement qualifié Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise.	5	500	11,61	1 760,89
Employé de bureau Salarié assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples.	2	200	9,57	1 451,48
Comptable Salarié assurant en plus la tenue des écritures comptables.	3	300	9,87	1 496,98
Cadre technique Responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quel que soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés.	6	600	2 234	
Cadre autonome Agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise.	7	650	2 568	
Cadre dirigeant Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise. Il n'est pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.	8	700	De gré à gré	

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 7, rue Bouché-Thomas, 49043 Angers Cedex.

Fait à Angers, le 9 avril 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,
ARBORICULTURE ET CUMA
(Haute-Vienne)
(18 février 1965)**

(Etendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

**AVENANT N° 145 DU 7 MARS 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2013**

NOR : AGRS1397090M
IDCC : 9871

Entre :

La FDSEA de la Haute-Vienne ;

Le SEPEAR de la Haute-Vienne ;

La FDCUMA de la Haute-Vienne ;

Le syndicat EDT de la Haute-Vienne,

D'une part, et

La FGTA FO de la Haute-Vienne ;

Le SGA CFDT du Limousin ;

Le syndicat chrétien des organismes et professions de l'agriculture CFTC de la Haute-Vienne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention est modifié comme suit :

« Le salaire horaire de base des employés et ouvriers est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
100	9,43
201	9,72
301	9,94
302	10,04
401	10,20
402	10,80

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} avril 2013.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, section centrale travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 7 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,
ARBORICULTURE ET CUMA
(Haute-Vienne)
(18 février 1965)**

(Etendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

**AVENANT N° 146 DU 7 MARS 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2013**

NOR : AGRS1397091M

IDCC : 9871

Entre :

La FDSEA de la Haute-Vienne ;

Le SEPEAR de la Haute-Vienne ;

La FDCUMA de la Haute-Vienne ;

Le syndicat EDT de la Haute-Vienne,

D'une part, et

La FGTA FO de la Haute-Vienne ;

Le SGA CFDT du Limousin ;

Le syndicat chrétien des organismes et professions de l'agriculture CFTC de la Haute-Vienne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point indiciaire mensuel défini à l'article 15 de l'avenant « Cadres » n° 50 du 8 mai 1980 est fixée à 5,35 €.

Article 2

L'annexe B de l'avenant du 8 mai 1980 précité s'établit donc de la manière suivante :

« Au 1^{er} avril 2013, la valeur du point indiciaire visé à l'article 15 est fixée à 5,35 €. »

A titre d'exemple, le tableau des salaires au 1^{er} avril 2013, sous réserve des nouveaux taux du Smic, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
310	5,35	1 658,50
400	5,35	2 140,00
430	5,35	2 300,50
450	5,35	2 407,50
520	5,35	2 782,00
550	5,35	2 942,50
580	5,35	3 103,00
600	5,35	3 210,00

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} avril 2013.

Article 4

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, section centrale travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 7 mars 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9031. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET DE MARAÎCHAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET FORESTIERS ET CUMA
(Allier)
(21 février 1977)

(Etendue par arrêté du 13 décembre 1977,
Journal officiel du 29 décembre 1977)

AVENANT N° 108 DU 28 FÉVRIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2013

NOR : *AGRS1397088M*
IDCC : 9031

Entre :

La FDSEA de l'Allier ;

La FNSEA de l'Allier ;

Le SEMOA ;

La fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

La FD des CUMA de l'Allier,

D'une part, et

La FGA CFDT de l'Allier,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

1. Les salaires prévus à l'article 21 « Détermination des salaires » de la convention collective sont ainsi fixés :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,43	1 430,25
110	9,75	1 478,78
120	9,94	1 507,60
130	10,06	1 525,80
140	10,37	1 572,82
150	10,53	1 597,09
160	10,93	1 657,75

2. La valeur monétaire servant au calcul du point cadre prévu à l'annexe I de la convention collective est fixée à 10,53 €.

Article 2

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension, prend effet au 1^{er} mars 2013.

Fait à Moulins, le 28 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8422. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Alsace)
(14 février 2008)**

(Etendue par arrêté du 16 mars 2009,
Journal officiel du 25 mars 2009)

**AVENANT N° 10 DU 7 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013**

NOR : AGRS1397082M
IDCC : 8422

Entre :

La FDSEA du Bas-Rhin ;

La FDSEA du Haut-Rhin ;

La fédération des syndicats de maraîchers d'Alsace ;

L'association des viticulteurs d'Alsace ;

Le syndicat des pépiniéristes-viticoles d'Alsace ;

L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;

L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin ;

Le syndicat des horticulteurs du Bas-Rhin ;

Le syndicat des horticulteurs du Haut-Rhin ;

Le syndicat des pépiniéristes du Haut-Rhin ;

Les entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;

Les entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;

La COOP de France Alsace, section CUMA,

D'une part, et

L'UR CFDT d'Alsace ;

L'UR CFTC d'Alsace ;

L'UD CGT-FO du Haut-Rhin ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires et mensuels minimaux conventionnels sont fixés comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (base 151,67 heures)
I	1	9,43	1 430,25
	2	9,48	1 437,83
	3	9,53	1 445,42
II	1	9,57	1 451,48
	2	9,69	1 469,68
III	1	9,75	1 478,78
	2	10,03	1 521,25
IV	1	10,30	1 562,20
	2	10,83	1 642,59
V	1	11,48	1 741,17
	2	12,50	1 895,87
VI		13,96	2 117,31
VII		15,53	2 355,44
VIII		17,94	2 720,96
IX		21,03	3 189,62

Article 2

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

Article 3

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Schiltigheim, le 7 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9383. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Isère)**

(30 novembre 2012)

(Etendue par arrêté d'extension du 3 juin 2013,
Journal officiel du 12 juin 2013)

AVENANT N° 1 DU 20 FÉVRIER 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2013

NOR : AGRS1397089M
IDCC : 9383

Entre :

La FDSEA de l'Isère ;

La FD des CUMA de l'Isère ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 18 « Rémunération minimale professionnelle. – Mensualisation » de la convention collective est rédigé comme suit :

(En euros.)

EMPLOI	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale
Niveau I	
Emplois d'exécutant :	
– échelon 1	9,43
– échelon 2	9,47
Niveau II	
Emplois spécialisés :	
– échelon 1	9,52
– échelon 2	9,59

EMPLOI	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale
Niveau III Emplois qualifiés : – échelon 1 – échelon 2	9,65 9,71
Niveau IV Emplois hautement qualifiés : – échelon 1 – échelon 2	9,83 10,40
TAM Niveau I – échelon 1 – échelon 2 Niveau II	10,66 10,91 11,23

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} mars 2013.

Article 3

Cet avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale de l'Isère de la DIRECCTE Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Grenoble, le 20 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE
(Auvergne, Gard, Loire et Lozère)
(16 septembre 1986)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,
Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

**AVENANT N° 33 DU 24 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2013**

NOR : *AGRS1397092M*
IDCC : 8831

Entre :

Les syndicats des exploitants forestiers et scieurs Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats des propriétaires forestiers sylviculteurs Allier, Cantal, Haute-Loire,

D'une part, et

Les syndicats FGA CFDT Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats CFTC Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Grille des salaires des travailleurs au temps

Base 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)

A. – Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} mars 2013	SALAIRE MENSUEL
I	A-B	100	9,43	1 430,25
II	1 C	105	9,46	1 434,80
	2 D	110	9,49	1 439,35

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} mars 2013	SALAIRE MENSUEL
III	1 E	115	9,51	1 442,38
	2 F	125	9,53	1 445,42
	3 G	135	9,55	1 448,45
IV	1 H	150	9,59	1 454,52
	2 I	170	9,87	1 496,98
	3 J	200	10,70	1 622,87

B. – Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} mars 2013	SALAIRE MENSUEL
ACT1		100	9,43	1 430,25
ACT2	1	110	9,49	1 439,35
	2	120	9,52	1 443,90
ACT3	1	135	9,55	1 448,45
	2	150	9,59	1 454,52
ACT4		170	9,87	1 496,98
ACT5	1	190	10,53	1 597,09
	2	210	11,07	1 678,99
ACT6	1	240	12,01	1 821,56
	2	270	12,96	1 965,64

C. – Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} mars 2013	SALAIRE MENSUEL
AM1		190	10,53	1 597,09
AM2	1	230	11,69	1 773,02
	2	270	12,96	1 965,64
AM3	1	320	14,54	2 205,28
	2	370	16,15	2 449,47

D. – Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} mars 2013	SALAIRE MENSUEL
C1	280	13,28	2 014,18
C2	360	15,83	2 400,94
C3	420	17,74	2 690,63
C4	460	19,04	2 887,80
C5	480	19,66	2 981,83
C6	510	20,62	3 127,44
C7	550	21,89	3 320,06
C8	600	23,49	3 562,73

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et, en tout état de cause, il convient, pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} mars 2013.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 24 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Midi-Pyrénées)
(1^{er} décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 30 mars 1983)

**AVENANT N° 74 DU 10 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013**

NOR : AGRS1397085M
IDCC : 8731

Entre :

L'UR des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Midi-Pyrénées ;

L'UR des entrepreneurs des territoires de Midi-Pyrénées,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article 8 de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 sus-visée, les rémunérations mensuelles minimales des diverses catégories de personnel payé au temps définies par la classification prévue à l'article 21 de ladite convention sont revalorisées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2013.

A ce titre, l'article 23 « Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif » de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 est modifié dans les termes qui suivent :

**1. Ouvriers des exploitations forestières et entreprises de travaux forestiers
Qualification (art. 21.1°)**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2013 (151,67 heures)
I	A-B	100	9,43	1 430,25
II	C	105	9,69	1 469,68
	D	110	9,74	1 477,27

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2013 (151,67 heures)
III	E	115	9,78	1 483,33
	F	125	9,83	1 490,92
	G	135	9,91	1 503,05
IV	H	150	10,19	1 545,52
	I	170	10,47	1 587,98
	J	200	11,10	1 683,54

2. Ouvriers des scieries agricoles
Qualification (art. 21.2°, annexe III)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2013 (151,67 heures)
I	1 et 2 A-B	100	9,43	1 430,25
II	1 C	105	9,69	1 469,68
	2 D	110	9,74	1 477,27
III	1 E	115	9,78	1 483,33
	2 F	125	9,83	1 490,92
	3 G	135	9,91	1 503,05
IV	1 H	150	10,19	1 545,52
	2 I	170	10,47	1 587,98
	3 J	200	11,10	1 683,54

3. Personnel administratif des exploitations forestières et entreprises de travaux forestiers

3.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)
Qualification (art. 21.3°)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2013 (151,67 heures)
I		100	9,43	1 430,25
II	1	110	9,74	1 477,27
	2	120	9,80	1 486,37
III	1	135	9,91	1 503,05
	2	150	10,19	1 545,52
IV		170	10,47	1 587,98
V	1	190	10,88	1 650,17
	2	210	11,15	1 691,12
VI	1	240	11,81	1 791,22
	2	270	12,27	1 860,99

3.2. Agents de maîtrise (AM)
Qualification (art. 21.3°)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2013 (151,67 heures)
I		190	10,88	1 650,17
II	1	230	11,64	1 765,44
	2	270	12,27	1 860,99
III	1	320	13,52	2 050,58
	2	370	14,70	2 229,55

3.3. Cadres
Qualification (art. 21.3°)

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2013 (151,67 heures)
C 1	280	12,50	1 895,88
C 2	360	14,56	2 208,32
C 3	420	16,04	2 432,79
C 4	460	16,98	2 575,36
C 5	480	17,48	2 651,19
C 6	510	18,25	2 767,98
C 7	550	19,20	2 912,06
C 8	600	20,45	3 101,65

4. Personnel administratif, commercial et technique des scieries agricoles

4.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)
Qualification (art. 21.3°)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2013 (151,67 heures)
I		100	9,43	1 430,25
II	1	110	9,74	1 477,27
	2	120	9,80	1 486,37
III	1	135	9,91	1 503,05
	2	150	10,19	1 545,52
IV		170	10,47	1 587,98
V	1	190	10,88	1 650,17
	2	210	11,15	1 691,12
VI	1	240	11,81	1 791,22
	2	270	12,27	1 860,99

4.2. Agents de maîtrise des scieries Qualification (art. 21.3°)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2013 (151,67 heures)
I		190	10,88	1 650,17
II	1	230	11,64	1 765,44
	2	270	12,27	1 860,99
III	1	320	13,52	2 050,58
	2	370	14,70	2 229,55

4.3. Cadres des scieries Qualification (art. 21.3°)

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} janvier 2013	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} janvier 2013 (151,67 heures)
C 1	280	12,50	1 895,88
C 2	360	14,56	2 208,32
C 3	420	16,04	2 432,79
C 4	460	16,98	2 575,36
C 5	480	17,48	2 651,19
C 6	510	18,25	2 767,98
C 7	550	19,20	2 912,06
C 8	600	20,45	3 101,65

Ces taux horaires sont applicables en tenant compte de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensualisées) à compter du 1^{er} janvier 2002 et en prenant en considération les garanties de maintien de rémunération prévues par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 et l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué.

Article 2

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, telle qu'elle est prévue aux 2 et 3 de l'article 28 de la présente convention, est fixée à 5,32 € au 1^{er} janvier 2013.

Article 3

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de la Haute-Garonne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 10 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES
(Haute-Normandie)
(2 octobre 1967)**

(Etendue par arrêté du 19 août 1968,
Journal officiel du 2 octobre 1968)

**AVENANT N° 45 DU 25 JANVIER 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2013**

NOR : AGRS1397086M

IDCC : 8234

Entre :

Le syndicat des horticulteurs de Haute-Normandie,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'union régionale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La FGTA FO ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles, fédération de l'agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II sont abrogées et remplacées par :

« ANNEXE II

A compter du 1^{er} mars 2013, les salaires minimaux sont ainsi fixés :

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Emplois non cadres, ouvriers, employés		
Niveau I :		
– échelon 1	9,43	1 430,25
– échelon 2	9,60	1 456,03

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau II		
– échelon 1	9,62	1 459,07
– échelon 2	9,65	1 463,62
Niveau III :		
– échelon 1	9,69	1 469,68
– échelon 2	9,76	1 480,30
Niveau IV :		
– échelon 1	9,90	1 501,53
– échelon 2	10,54	1 598,60
Techniciens et agents de maîtrise		
Niveau I :		
– échelon 1, technicien	11,23	1 703,25
– échelon 2, agent de maîtrise	11,34	1 719,94
– échelon 2, technicien	11,40	1 729,04
Niveau II :		
– technicien	11,71	1 776,06
– agent de maîtrise	11,81	1 791,22
Cadres		
Niveau I	14,88	2 256,85
Niveau II	19,25	2 919,65

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rouen, le 25 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130230-000613

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
