

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° 2013/31 DU 24 AOÛT 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	113

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/31

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurances (sociétés) : accord du 18 mars 2013 relatif à la modernisation du paritarisme et à son fonctionnement.....	3
Bureaux d'études techniques : accord du 12 juin 2013 relatif à la prévoyance	8
Camping (industries) : accord du 16 avril 2013 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise	12
Coiffure (professions connexes) : avenant n° 30 du 27 mai 2013 portant modification du champ d'application	20
Enseignement privé hors contrat : avenant n° 21 du 19 juin 2013 portant modification d'articles de la convention.....	22
Habillement (industries) : accord du 19 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	43
Habitat (PACT et ARIM) : accord du 21 mai 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail	48
Métallurgie : accord du 12 juillet 2013 relatif au contrat de génération	55
Métallurgie (Aisne et Somme) : accord du 16 mai 2013 relatif à la négociation de la convention collective unique 8002	80
Métallurgie (Flandres-Douais) : accord du 18 juin 2013 relatif aux salaires (TEGA, RMH) et aux primes pour l'année 2013	84
Métallurgie (Haut-Rhin) : accord du 1 ^{er} juillet 2013 relatif aux salaires (valeur du point et RAMG) et aux primes au 1 ^{er} juillet 2013	98
Récupération (industries et commerce) : accord du 23 mai 2013 relatif à l'apprentissage et aux fonds de professionnalisation.....	102
Récupération (industries et commerce) : accord du 3 juillet 2013 modifiant l'article 60.2 « Salaire minimum professionnel ».....	105
Transport aérien (personnel au sol) : adhésion par lettre du 4 juillet 2013 de la FNEMA à l'avenant n° 65 du 11 juin 2002	107
Transports routiers : avenant n° 2 du 10 juin 2013 à l'accord du 7 juillet 2009 relatif au transport de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite	108
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant n° 34 du 4 avril 2013 modifiant l'article 58 de la convention	111

Accord professionnel
SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD 18 MARS 2013
RELATIF À LA MODERNISATION DU PARITARISME
ET À SON FONCTIONNEMENT
NOR : ASET1350934M

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 portant sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement a pour objet de conforter la place et le rôle des partenaires sociaux dans la démocratie sociale. Les signataires de cet accord se sont attachés au seul paritarisme de gestion et ceci dans son acceptation la plus stricte, c'est-à-dire l'ensemble des organismes qui sont créés et gérés uniquement par les partenaires sociaux.

Le paritarisme de gestion trouve sa justification sociale dans la valeur du service qu'il rend aux bénéficiaires finaux que sont les salariés et les entreprises et, dans cette logique, sa gestion doit être exemplaire et efficiente tant sur le plan économique que sur le plan social. Pour atteindre cet objectif, les signataires de l'accord du 17 février 2012 ont fixé des règles et des principes de fonctionnement à respecter dans tous les organismes de gestion paritaire. Ces règles et principes portent tant sur la gestion que sur la gouvernance et le financement.

La branche de l'assurance partage cette vision de la démocratie sociale et du devoir d'exemplarité des partenaires sociaux dans leur gestion des normes collectives, et souhaite faire une application normative des règles de l'accord du 17 février 2012 à ses organismes de gestion paritaire. La branche de l'assurance s'engage donc à faire appliquer ces principes de transparence et d'efficacité sociale et ceci par la conclusion du présent accord.

TITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967, 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992.

Les dispositions du présent accord visent tout particulièrement les organismes de gestion paritaire tels que définis dans le texte.

Article 2

Caractère normatif de l'accord

Les dispositions de ce texte ont un caractère normatif pour les organismes paritaires de gestion au sens de la définition indiquée dans le préambule ci-dessus. La liste des organismes visés par le pré-

sent accord est jointe en annexe. Tout organisme paritaire de gestion qui viendrait à être créé après l'entrée en vigueur du présent accord serait visé de la même façon sans qu'il y ait lieu de conclure un avenant au présent accord.

Par ailleurs, les signataires du présent accord décident d'ajouter à cette liste des organismes paritaires créés par accords collectifs mais qui ne sont pas des organismes gestionnaires au sens de la définition ci-dessus. Ces organismes sont également mentionnés en annexe du présent accord.

TITRE II

RÈGLES RELATIVES À LA GOUVERNANCE

Article 3

Principe général de transparence

A l'occasion de chaque renouvellement du conseil d'administration, le conseil sortant fait réaliser un audit de sa gestion par un consultant extérieur portant sur la durée de son mandat, à l'attention du conseil entrant. Les modalités de ce recours sont précisées au règlement intérieur de l'organisme paritaire.

Dans le même souci de transparence, un rapport d'activité doit être publié à destination des bénéficiaires des services rendus par l'organisme, salariés et entreprises, et être mis à disposition du grand public.

Article 4

Règles relatives au conseil d'administration des organismes visés par l'accord

a) Composition

L'accord qui crée l'organisme paritaire précise la composition des instances, ainsi que le nombre et les modalités de désignation des administrateurs (titulaires et suppléants le cas échéant) par les organisations syndicales et patronales, dans le respect des règles de la représentativité en vigueur.

Afin d'atteindre un objectif de parité dans les conseils d'administration à l'horizon du deuxième renouvellement d'un mandat suivant la conclusion du présent accord et de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer une proportion équivalente d'administrateurs de chaque sexe. Il est souhaité, lors du premier renouvellement du conseil d'administration suivant la conclusion du présent accord, que, pour les deux collèges employeur et salarié pris globalement, la proportion d'administrateurs de chaque sexe ne soit pas inférieure à 30 %.

L'atteinte de cet objectif de parité se mesure sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Les membres du conseil d'administration sont nommés pour la durée de la mandature par les organisations d'employeurs représentatives au plan professionnel et par les organisations nationales syndicales de salariés représentatives au plan professionnel. L'organisation qui a désigné un mandataire peut toutefois procéder à son remplacement en cours de mandat.

Il convient également de poser des limites à l'exercice d'un mandat :

- la durée de mandat des administrateurs ne doit pas excéder 4 ans ;
- un mandataire ne peut exercer plus de 3 mandats de niveau professionnel en même temps ;
- les mandataires doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation ;
- chaque organisation syndicale de salariés reconnue représentative au niveau de la branche bénéficie *a minima* d'un siège de titulaire au conseil d'administration. Si le nombre de titulaires par collège est supérieur à 10, les membres suppléants ne peuvent participer au conseil d'administration que s'ils remplacent un membre titulaire absent ;

- pour les organismes paritaires qui ont la qualité d'employeurs et pour lesquels des institutions représentatives du personnel ont été mises en place en vertu du code du travail, le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

Les questions d'interprétation des règles posées par les accords sont de la compétence exclusive des négociateurs, dans des conditions arrêtées par ces derniers.

b) Fonctionnement

Les statuts de l'organisme doivent fixer les règles que les administrateurs s'engagent à respecter en matière :

- d'assiduité ;
- de confidentialité à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat ⁽¹⁾;
- de formation ;
- de secret des délibérations à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat ⁽¹⁾.

Par ailleurs, il convient de fixer les modalités de nomination et de remplacement du président, du vice-président, du trésorier, etc., dans le respect du principe du paritarisme et de l'alternance ⁽²⁾.

Les statuts doivent également fixer les modalités de fonctionnement du conseil, et notamment :

- la fréquence des réunions ;
- les délais d'envoi des convocations et de l'ordre du jour ;
- le niveau de quorum exigé ;
- les modalités d'établissement des relevés de décisions (de préférence à des procès-verbaux).

Indépendamment de la formation continue des mandataires, qui doit être assurée par chaque organisation gestionnaire, il incombe à chaque organisme paritaire d'assurer aux administrateurs un socle de formation technique commun.

Les modalités de prise de parole publique des présidents et vice-présidents d'organismes doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration de l'organisme paritaire.

c) Mode de prise de décision

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

En cas de nécessité de vote :

- celui-ci intervient systématiquement à main levée ;
- il se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation ⁽³⁾.

Le règlement intérieur fixe les règles relatives aux délégations de pouvoir.

d) Règles de reporting

Les règles de reporting sont essentielles pour assurer une gestion transparente de l'organisme, et permettre un contrôle régulier de l'exécution des décisions prises. Ces règles s'appliquent aux administrateurs ainsi qu'au directeur de l'organisme de gestion. Elles doivent être prévues et leurs procédures établies par les différents conseils d'administration.

(1) Sauf disposition légale prévoyant des règles plus contraignantes.

(2) En l'absence de dispositions légales particulières.

(3) Le vote organisé au sein des organismes paritaires, visant à la désignation du président, du vice-président, du trésorier, du trésorier adjoint, et des secrétaires s'ils existent, pourra continuer à être organisé par collège lorsqu'il était d'usage de recourir à une telle pratique antérieurement à la conclusion du présent accord.

TITRE III
DISPOSITIONS FINALES

Article 5

Dépôt légal et date d'effet

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord.

Ce dernier entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 18 mars 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC assurances ;
FEC FO ;
SNAATAM CFE-CGC ;
SNCAPA CFE-CGC ;
SNCSA CFE-CGC ;
SNIA CFE-CGC ;
FSPBA CGT ;
FBA CFDT.

ANNEXE I

Organismes de gestion paritaire au sens du préambule du présent accord :

ADSA ;

CREPSA ;

CREPSA action sociale ;

OPCABAIA (pôle assurance).

Organismes paritaires visés au paragraphe 2 de l'article 2 du présent accord :

ASARPA ;

IFPASS.

Brochure n° 3018

Convention collective nationale

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

ACCORD DU 12 JUIN 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350927M

IDCC : 1486

PRÉAMBULE

A la suite de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, et dans l'attente des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux de la branche ont engagé le 20 mars 2013 une négociation relative à la mise en place, par accord de branche, d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident couvrant les salariés ne bénéficiant pas de couverture complémentaire dans le cadre de leur entreprise.

La mise en place de cette couverture s'inscrit dans le cadre de l'évolution des dispositions légales, réglementaires et interprofessionnelles applicables. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent la conclusion du présent accord de méthode afin de préparer la négociation de l'accord de branche dans les meilleures conditions et aboutir à un accord de branche dans les délais imposés.

CHAPITRE I^{ER}

OBJET DE LA NÉGOCIATION

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et la recherche du présent accord, affirment par la signature du présent accord leur volonté commune d'améliorer le dispositif de protection sociale dans la branche.

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux partenaires sociaux de la branche de déterminer les bases de la négociation d'un accord de branche, applicable au plus tard au 30 juin 2014.

Le présent accord définit pour ce faire une méthode de travail et un calendrier qui s'appliquent à toutes les parties.

Les parties signataires rappellent que tout dispositif visant à améliorer les conditions de travail des salariés doit être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, prenant en compte, notamment, les retours d'expérience.

CHAPITRE II

PRÉPARATION ET MÉTHODE

Afin d'aborder la négociation de l'accord sur la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans les meilleures conditions, les organisations syndicales et patronales décident que les différentes phases de préparation de la négociation sont les suivantes.

Article 1^{er}

Principes

L'objectif de la CPCCN consiste à élaborer un accord de branche qui instaure une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident couvrant les salariés ne bénéficiant pas de couverture complémentaire dans le cadre de leur entreprise, selon le cadre de négociation et le calendrier fixés aux articles 2 et 3 du présent accord, et en respect des principes suivants.

Article 2

Cadre de négociation de l'accord de branche

Pour permettre à la CPCCN de préparer au mieux les éléments du futur accord, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales, réglementaires et interprofessionnelles applicables, d'un cadre qui servira de base aux futures négociations.

L'accord de branche s'articule notamment autour des éléments suivants :

- la détermination de la couverture :
 - champ d'application de la couverture ;
 - conditions et le délai de mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises ;
 - bénéficiaires ;
 - cas dans lesquels la situation de certains salariés justifie des dispenses d'affiliation ;
 - définition du contenu et du niveau des garanties ;
 - taux de cotisation ;
 - assiette de la cotisation ;
 - répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié ;
 - conditions de la mutualisation ;
- les modalités de choix du ou des organismes ;
- l'élaboration de l'appel d'offres et du cahier des charges associé, dans le respect des principes de transparence et de mise en concurrence préalable ;
- les conditions de la portabilité des droits.

Article 3

Prévention et traitement des situations de conflit d'intérêts

Les représentants ne doivent en aucun cas se trouver en situation de conflit d'intérêts.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des représentants mandatés de la CPCCN exerce ou a exercé au cours des 5 dernières années des fonctions au sein d'une instance dirigeante, telle qu'un conseil d'administration, de l'organisme candidat, d'une instance non dirigeante, de type commission de suivi du régime de prévoyance de branche (des organismes d'assurance habilités à pratiquer les opérations visées aux branches 1 et 2 de l'article R. 321-1 du code des assurances, des institutions de prévoyance habilitées à pratiquer les opérations visées par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ; des mutuelles habilitées à pratiquer les opérations visées par l'article L. 211-1 du code de la mutualité ou des organismes qui leur sont affiliés au sens de la directive 98/78/CE sur la surveillance complémentaire des groupes d'assurance).

La CPCCN prend toute mesure qu'elle juge nécessaire pour prévenir toute situation de conflit d'intérêts.

Elle se saisit ou est saisie par le ou les représentants mandatés concernés par toute nouvelle situation de conflit d'intérêts dans laquelle ils pourraient se trouver placés à partir de l'étape de dépouillement des candidatures des organismes répondant à l'appel d'offres.

La CPCCN doit alors statuer sur ces situations dans un délai qu'elle aurait elle-même décidé.

La CPCCN s'assure en conséquence, au début de chaque séance, qu'aucun des représentants mandatés n'est en situation de conflit d'intérêts, par déclaration sur l'honneur de chacun de ses membres au début de chaque réunion. Cette information figure au procès-verbal synthétique de la séance.

A l'issue de l'appel d'offres, aucun représentant mandaté de la CPCCN ne peut exercer de fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein de l'organisme retenu pendant la durée du contrat.

Article 4

Calendrier et signature

A titre indicatif, le nombre des réunions (calendrier) défini par les partenaires sociaux signataires du présent accord de branche est le suivant :

- quatre réunions seront consacrées :
 - à la détermination de la modalité de choix des organismes, comprenant notamment les conditions tarifaires et d'adhésion ;
 - à la détermination de la couverture ;
 - aux conditions de la portabilité des droits ;
- une réunion sera consacrée à l'élaboration de l'appel d'offres et la finalisation du cahier des charges associé ;
- une réunion sera consacrée au dépouillement des candidatures des organismes ;
- une réunion sera consacrée à l'audition des organismes répondants ;
- une réunion sera consacrée au choix du ou des organismes retenus.

Le projet d'accord sur la mise en place de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sera soumis à la signature lors de la CPCCN du mois de février 2014.

CHAPITRE III

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu, à compter de sa date de signature sans réserve, pour la durée des négociations et jusqu'à la date de signature de l'accord de branche relatif à la mise en place de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

CHAPITRE IV

RÉVISION. – DÉNONCIATION

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, pendant toute la durée de son application d'un commun accord entre les parties.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

CHAPITRE V

DÉPÔT

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Fait à Paris, le 12 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNTEC ;

CINOV.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Brochure n° 3176

Convention collective nationale

**IDCC : 1618. – CAMPING
(Industries)**

**ACCORD DU 16 AVRIL 2013
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION
DES ACCORDS D'ENTREPRISE**

NOR : ASET1350933M
IDCC : 1618

PRÉAMBULE

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner davantage de place à la négociation collective et au dialogue tant au niveau de la branche qu'à celui des PME-TPE qui la composent.

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants pour la négociation d'accords collectifs au niveau de l'entreprise ou de la branche.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.

Toutefois, en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise mais dotées de représentants élus du personnel peuvent être amenées à négocier et à conclure des accords avec ces derniers. A cet effet, une commission paritaire nationale de validation est créée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27 du code du travail, la négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation avec les salariés ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

La commission paritaire de validation des industries du camping fonctionne selon les règles ci-dessous exposées.

Article 1^{er}

Mission

En application des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider ou non les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel, dans les

entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux et de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords portant sur les modalités d'informations et de consultations du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2

Composition de la commission

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- le collège des salariés est composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- le collège des employeurs est composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle de l'employeur.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal des voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeur) × (nombre de titulaires présents du collège salarié) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire, les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas voix délibérative.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter les conditions précisées à l'article 9 des clauses générales de la convention collective, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

Lorsqu'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 pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 3

Fonctionnement

La commission paritaire de validation fixe, dans un règlement intérieur, ses règles de fonctionnement.

Le règlement intérieur figure en annexe II du présent accord.

En tout état de cause, les signataires s'engagent à ce que tous les accords soumis à la commission paritaire de validation le soient dans un délai suffisant permettant leur examen, la tenue de la réunion de la commission paritaire, le vote et la notification de validation ou de rejet dans le délai légal en vigueur.

Article 4

Saisine de la commission

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie du courrier de l'information préalable, prévue à l'article 5 du présent accord ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que l'entreprise ou l'établissement est dépourvu de délégués syndicaux, ou dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, de délégué du personnel désigné comme délégué syndical ;
- le document invitant les organisations syndicales à la négociation du protocole préélectoral ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- une attestation des signataires de l'accord soumis à validation, certifiant que les règles posées par l'article L. 2232-27-1 du code du travail ont été respectées ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique, sous format Word ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, à la partie ayant saisi la commission, de la compléter.

Tout dossier de demande incomplet, à la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, fait l'objet d'une décision de rejet.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, par courrier ou par messagerie électronique, aux représentants de l'organisation professionnelle de l'employeur et aux représentants des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche siégeant à la commission, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

Le règlement intérieur, prévu en annexe II, fixe le délai dans lequel cet envoi doit être effectué.

Article 5

Information préalable des organisations syndicales

L'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail relative à la décision d'engager des négociations avec les élus devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (fédérations) dont les adresses figurent en annexe I.

Article 6

Décision de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

La commission rend une décision d'irrecevabilité si la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des documents visés à l'article 4.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein du collège composé par les représentants des employeurs et au sein du collège composé par les représentants des organisations syndicales.

La décision de la commission est consignée dans le procès-verbal de la réunion.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande complète de validation, l'accord est réputé validé.

Article 7

Notification de la décision

La décision explicite de validation est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision de rejet est également notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La décision explicite est notifiée dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de décision.

La décision implicite de validation, visée au dernier alinéa de l'article 6, est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Le secrétariat de la commission paritaire de validation adresse une copie du procès-verbal dans lequel est consignée sa décision aux partenaires sociaux dans les 15 jours suivant la date de réunion.

Article 8

Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

Afin d'entrer en vigueur et, en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés par la partie demanderesse auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission.

Article 9

Champ d'application

Le présent accord national s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries du camping. Il fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Article 10

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'autre des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations syndicales du présent accord par pli recommandé avec avis de réception.

Article 11

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 12

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FIFAS.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FTHC CGT.

ANNEXE I

COORDONNÉES DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

Ces coordonnées étant susceptibles d'être modifiées, les entreprises devront s'assurer de leur validité avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour notifier la décision d'engager une négociation emporte la nullité de la notification.

Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS, secteur camping), 3, rue Jules-Guesde, 92300 Levallois-Perret.

Fédération textile, habillement, cuir CGT, 263, rue de Paris, case 415, 93514 Montreuil Cedex.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

Fédération chimie, mines, textile, énergie CFTC, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.

Fédération générale FO, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10.

Fédération chimie, branche textile CFE-CGC, 56, rue des Batignolles, 75017 Paris.

ANNEXE II

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS

Article 1^{er}

Objet du règlement intérieur

Le présent règlement intérieur a pour objet de préciser les règles d'organisation et de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords.

Article 2

Fonctionnement du secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est situé à la FIFAS, 3, rue Jules-Guesde, 92300 Levallois-Perret.

Les entreprises devront s'assurer de la validité des coordonnées du secrétariat de la commission avant d'envoyer leur demande de validation. L'utilisation d'une adresse erronée pour adresser la demande de validation emporte la nullité de la demande de l'entreprise et l'obligation de procéder à une nouvelle demande.

Le secrétariat de la commission est destinataire des accords signés par les entreprises de la branche, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Les fonctions de secrétaire sont assurées par un représentant de la FIFAS.

Celles-ci sont les suivantes :

Il assure la réception des accords et des pièces justificatives nécessaires à leur examen par la commission et est chargé de les communiquer aux autres membres de la commission.

Dès réception d'un accord, date à laquelle commence à courir le délai légal pour décision par la commission, le secrétariat accuse réception du dossier par lettre simple, vérifie son contenu qui doit être conforme aux dispositions prévues à l'article 6 de l'accord portant création de la commission paritaire de validation.

En cas de dossier incomplet, le secrétariat demande à la partie signataire qui sollicite la validation de l'accord 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.

Au moins 1 semaine avant la date de tenue de la commission, il procède à la convocation des membres de la commission en indiquant la date, l'heure, le lieu, la liste des accords qui seront examinés en séance et en transmettant les dossiers correspondants.

Il est responsable de l'établissement et de la gestion de la feuille de présence qui devra être établie pour chaque commission et devra être dûment émarginée par les membres présents.

Il rédige les relevés de décisions en cours de réunions et les procès-verbaux à l'issue de chaque réunion de la commission.

Il notifie les décisions de la commission aux parties signataires de l'accord soumis à validation et transmet les procès-verbaux de réunion aux membres de la commission.

Article 3

Fonctionnement de la commission

3.1. Fonctions du président

La présidence de la commission est assurée par un représentant de la FIFAS.

Le président préside la réunion et veille à la bonne exécution des décisions prises.

En cas d'empêchement du président, seul un membre de la commission appartenant à son collège peut être désigné président de séance.

3.2. Organisation des réunions

Chaque participant doit émarger la liste de présence établie par le secrétariat de la commission.

Le secrétaire de la commission présente de façon synthétique chaque demande de validation.

La commission se réunira chaque fois qu'une demande de validation est sollicitée.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des voix dont disposent les membres présents au sein de chacun des collèges.

Les votes ont lieu à main levée.

En cas d'égalité des voix, un nouveau vote sera effectué à la réunion suivante.

3.3. Relevé de décisions et procès-verbal

Lors de chaque réunion de la commission un procès-verbal des décisions est établi par le secrétaire et transmis pour validation aux membres de la commission.

Le procès-verbal doit mentionner les positions « pour » ou « contre » des membres de la commission par collège.

Pour chaque décision rendue doivent en outre être mentionnés :

- la date ;
- la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et de la branche et les représentants de l'organisation patronale présente ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de la validation et la mention du syndicat ou de la fédération d'appartenance ;
- la décision rendue : irrecevabilité, validation, rejet.

En cas d'irrecevabilité ou de rejet, le motif de la décision doit être mentionné.

Brochure n° 3159

Convention collective nationale
IDCC : 2596. – COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES

AVENANT N° 30 DU 27 MAI 2013
PORTANT MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION
NOR : ASET1350930M
IDCC : 2596

Entre :

La CNEC,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent avenant annule et remplace le 2^e paragraphe de l'article 1.1 de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif au champ d'application.

Le champ d'application géographique est ainsi définit :

« La convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes est applicable à l'ensemble du territoire métropolitain, les départements et les régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon). »

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 4

Dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à Paris, le 27 mai 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT N° 21 DU 19 JUIN 2013

PORTANT MODIFICATION D'ARTICLES DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350932M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3.3.5 relatif aux contrats à durée déterminée dits d'usage sont annulées et remplacées comme suit :

« a) La profession a le souci de constituer des équipes administratives et pédagogiques stables. Cependant, elle doit également tenir compte de la particularité de son secteur d'activité, l'enseignement, et du caractère par nature temporaire de certains de ses emplois pour lesquels il est d'usage de recourir aux contrats à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail. La présente convention permet le recours au CDD d'usage dans les cas suivants :

- enseignants dispensant des cours qui ne sont pas systématiquement mis en œuvre dans l'établissement ;
- enseignants-chercheurs régulièrement inscrits pour la préparation d'un doctorat et dont les travaux sont encadrés ou co-encadrés par un salarié de l'école ;
- intervenants occasionnels dont l'activité principale n'est pas l'enseignement ;
- enseignants dont les cours sont dispensés sous forme d'options (les options sont les composantes d'un cursus pédagogique intégrant un système à la carte et que les étudiants choisissent ou pas d'inclure dans leur formation. La programmation effective par l'école de ces cours dits optionnels est dépendante du choix final effectué chaque année par l'ensemble des étudiants concernés) ;
- correcteurs, membres de jury ;
- surveillants des internats et des externats dès lors qu'ils ont le statut étudiant ;

- chargés d'études et conseillers réalisant des missions ponctuelles (diagnostics, études ou conseils techniques, bilans et audits divers, etc.).

Dans tous ces cas, l'indemnité de précarité n'est pas due.

b) Conditions de forme

Les conditions de forme des contrats de travail à durée déterminée sont celles prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail. Le recours au travail à durée déterminée donnera lieu à information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent lors de la mise en place initiale et lors d'un bilan annuel. »

Article 2

Les dispositions du 1° de l'article 3.3.6 *a* relatif aux contrats à durée indéterminée intermittents (CDII) sont annulées et remplacées comme suit :

« 1° Pour les enseignants :

Pour les enseignants intervenant au moins 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants sont conclus :

- CDI à temps plein ou à temps partiel (modulé ou non) ;
- CDD à temps plein ou à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.3 et 3.3.5 de la convention collective.

Pour les enseignants intervenant moins de 75 % de leur année scolaire ou universitaire, les contrats suivants sont conclus :

- CDI à temps partiel modulé ou non ;
- CDII (contrats à durée indéterminée intermittents) ;
- CDD à temps partiel, dans les cas prévus aux articles 3.3.3 et 3.3.5 de la convention collective. »

Article 3

Le titre de l'article 4.3 est annulé et remplacé comme suit : « Personnel d'encadrement pédagogique ».

Les dispositions du paragraphe *a* de l'article 4.3.1 relatif à la définition du temps plein et à l'organisation du travail modulé sont annulées et remplacées comme suit :

« *a*) Définition du temps plein : cas général

Pour l'ensemble du personnel d'encadrement pédagogique, la durée du travail et ses modalités de calcul sont identiques à celles retenues pour le personnel administratif et de service définies à l'article 4.2.1 (exception faite des assistant(e)s préélémentaires et des surveillants). »

L'expression « personnel d'éducation » mentionnée aux alinéas 1 et 2 du *e* de l'article 4.3.1 est remplacée par celle de « personnel d'encadrement pédagogique ».

L'expression « personnel d'éducation » mentionnée aux alinéas 1 et 3 de l'article 4.3.2 est remplacée par celle de « personnel d'encadrement pédagogique ».

Article 4

Le titre de l'article 4.3.4 est modifié comme suit : « Dispositions relatives aux cadres ».

Les dispositions des paragraphes *a* et *b* de l'article 4.3.4 sont annulées et remplacées comme suit :

« *a*) En ce qui concerne les cadres qui ne relèvent pas de la catégorie des cadres dirigeants au sens de l'article L. 3111-2 du code du travail, ni des cadres intégrés dans un horaire collectif, le temps de travail peut être fixé dans le cadre d'une convention de forfait de 212 jours maximum, en conformité avec les articles L. 3121-39 et L. 3121-40 du code du travail, sous réserve de la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel.

b) Sont notamment concernés les directeurs(trices) de centre, de campus ou d'établissement, les directeur(trice)s pédagogiques, les responsables pédagogiques, de section ou de département, pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. »

Article 5

Les dispositions de l'article 4.4.1 relatif à la définition du temps de travail du personnel enseignant sont annulées et remplacées comme suit :

« Le travail d'un enseignant ne se limite pas au seul face à face pédagogique.

L'activité normalement attendue d'un enseignant comprend les heures d'enseignement et, forfaitairement, les activités induites déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci. Les modalités de la rémunération sont définies à l'article 7.6. Les activités induites comprennent :

1. La préparation des cours ;
2. La proposition et/ou la rédaction de sujets, les évaluations écrites ou orales selon l'usage dans l'établissement et dans le cadre de l'activité de l'enseignant concerné, sauf disproportion manifeste avec ses activités d'enseignement sur la période considérée ;
3. La réunion de prérentrée ;
4. Les réunions pédagogiques dans la limite de trois réunions par année scolaire ;
5. L'élaboration des carnets scolaires et des dossiers d'examen selon la fréquence en usage dans l'établissement et de tout support destiné au suivi, à l'évaluation et à l'orientation des élèves ou étudiants ;
6. Les conseils de classes dans la limite de trois par année scolaire et par classe. Pour les matières à option et/ou par groupe réunissant moins de 40 % des effectifs d'une classe, le professeur peut être dispensé du conseil de classe, mais doit remettre une appréciation écrite ;
7. Les réceptions individuelles des parents et des élèves ;
8. La participation aux jurys internes, hormis les jurys de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, et les surveillances des examens de l'établissement ou des examens d'Etat si cette participation est acceptée par l'établissement. Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci seront rémunérées en plus au taux normal ;
9. Les activités relatives aux formations en alternance définies aux paragraphes 4.4.9 et 4.4.10 ;
10. Les éventuels conseils de discipline ;
11. La remise des prix et/ou diplômes ;
12. Dans le primaire et le préélémentaire, la surveillance des récréations, l'accueil et la remise des enfants aux parents ainsi que les réceptions individuelles des parents et des élèves, toutes ces activités devant rester proportionnées aux activités d'enseignement proprement dites.

Les activités induites excluent les autres tâches, à savoir :

- les activités annexes et les activités périscolaires telles que définies aux paragraphes b des articles 4.4.4, 4.4.5 et 4.4.6 ci-après ;
- les suivis de stages, sauf dans le cadre des formations en alternance ;
- les activités connexes.

Par activités connexes on entend toutes les tâches susceptibles d'être confiées aux enseignants et qui ne s'apparentent ni à l'activité de cours, ni aux activités induites et ni aux activités annexes ou périscolaires.

Leur rémunération est définie contractuellement. A défaut, les heures correspondant aux activités connexes sont rémunérées en heures complémentaires ou en heures supplémentaires avec application de l'article 7.6 nouveau de la convention collective nationale.

La surveillance des devoirs sur table ou autres contrôles écrits ou oraux pendant l'horaire normal de cours de l'enseignant est assimilée à une activité de cours.

Les heures de cours programmées et non exécutées du fait d'une décision unilatérale du chef d'établissement sont, au regard du temps de travail et de la rémunération, réputées faites sauf mise à pied disciplinaire ou licenciement pour faute. Lorsque ces heures n'ont pu être exécutées du fait de la survenance d'un événement imprévisible, elles pourront être récupérées dans les 30 jours ouvrables suivants. A défaut, elles sont réputées faites. »

Article 6

L'article 4.4.2 relatif à la définition du temps plein de travail du personnel enseignant est modifié comme suit :

« a) Définition du temps plein

1. Cadre général

Le premier paragraphe reste inchangé.

2. Au cours de l'année scolaire ou universitaire, les enseignants disposent de 3 semaines travaillées, sans présence obligatoire dans l'établissement, destinées aux activités induites et/ou de recherche. Une semaine est accolée aux congés de l'été définis ci-dessous, cette semaine pouvant être utilisée pour une formation ouvrant droit, dans ce cas, à récupération. Les deux autres semaines sont réparties dans le cours de l'année scolaire ou universitaire et selon les modalités précisées pour les congés payés.

b) Périodes de congés

1. Cadre général

Les périodes de congés payés, fixées au niveau de l'entreprise après consultation des représentants du personnel, se répartissent de la manière suivante :

- 5 semaines en été ;
- 1 semaine en cours d'année.

2. Dispositions propres à certaines écoles

Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou sans recherche), les écoles spécialisées dans l'enseignement des langues ainsi que les écoles dispensant des formations en alternance peuvent déroger à ces dispositions après consultation, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-13 du code du travail, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

c) Le planning des périodes d'enseignement et de congés est établi conformément aux dispositions légales. Toute modification de la répartition des semaines de congés payés et des 3 semaines sans présence obligatoire définies au a 2 ci-dessus se fait dans le respect du nombre total de semaines tel que prévu au paragraphe a 2 ci-dessus, ces semaines pouvant être fractionnées pour les écoles relevant des dispositions du b 2 ci-dessus. »

Article 7

Le titre de l'article 4.4.8.2 est modifié comme suit : « Enseignants-chercheurs ».

Les paragraphes *a* et *b* de l'article 4.4.8.2 relatif aux enseignants effectuant des activités de recherche (ancienne désignation) sont annulés et modifiés comme suit :

« *a*) Pour les enseignants-chercheurs définis à l'article 6.5.4 (nouveau), le temps plein est fixé à 1 534 heures dont un plafond maximum de 350 heures d'activité d'enseignement par année scolaire ou universitaire et selon un horaire hebdomadaire moyen de 21 heures.

S'agissant de la répartition des heures d'enseignement entre les cours magistraux, les travaux dirigés, les travaux pratiques et les cours interactifs, et compte tenu de la diversité des situations au sein de l'enseignement supérieur avec recherche, les clés de répartition qui pourraient être mises en œuvre le seront en fonction des modalités propres à chaque école.

b) Les écoles ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer à leurs enseignants un volume hebdomadaire de 28 heures d'activité de cours, sous réserve de compenser les heures excédant le nombre de 21 heures hebdomadaires dans les 4 semaines suivantes et/ou précédentes. Ces heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. »

Article 8

L'expression « personnel d'éducation » mentionnée dans le titre du 2 de l'article 5.1.2 et au *d* de l'article 5.1.2, est remplacée par celle de « personnel d'encadrement pédagogique ».

L'expression « personnel d'éducation » mentionnée à l'alinéa 2 de l'article 6.1 est remplacée par celle de « personnel d'encadrement pédagogique ».

Le paragraphe *a* de l'article 6.2.1 relatif à la classification du personnel est annulé et remplacé comme suit :

« *a*) Une première approche est faite à partir des trois grandes filières de métiers de la branche professionnelle, soit :

- le personnel administratif et de service (art. 6.3) ;
- le personnel d'encadrement pédagogique (art. 6.4) ;
- le personnel enseignant (art. 6.5). »

L'expression « personnel d'éducation » mentionnée au *d* de l'article 6.2.4 est remplacée par celle de « personnel d'encadrement pédagogique ».

Article 9

Le deuxième alinéa du paragraphe *a*) Cadre de niveau I (C1) de l'article 6.3.3 « Catégorie professionnelle cadre » est modifié comme suit : « Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux ».

Le deuxième alinéa du paragraphe *b*) Cadre de niveau II (C2) de l'article 6.3.3 « Catégorie professionnelle cadre » est modifié comme suit : « Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ».

Le cinquième alinéa « Emplois repères », du paragraphe *c*) Cadre de niveau III (C3) de l'article 6.3.3 sus-désigné est annulé et modifié comme suit :

- « – directeur-directrice général(e) ;
- directeur-directrice régional(e) ;
- directeur-directrice fonctionnel(le) au sein d'un groupe. ».

Article 10

La totalité de l'article 6.4 dont le titre devient « Classification du personnel d'encadrement pédagogique » est annulée et remplacée comme suit.

« L'action du personnel relevant de la filière de métiers "Encadrement pédagogique" s'inscrit dans le projet de l'école par sa participation au suivi éducatif, pédagogique et psychologique des élèves ou des étudiants.

Cette filière est composée, d'une part, du personnel d'éducation (6.4.1) et, d'autre part, du personnel exerçant des responsabilités de nature managériale (6.4.2).

6.4.1. Personnel d'éducation

Ses missions, placées sous la direction du chef d'entreprise ou de sa hiérarchie, ne supposent pas d'activité d'enseignement majoritaire. Le personnel d'éducation peut être amené à effectuer des tâches de surveillance et/ou administratives.

6.4.1.1. Catégorie professionnelle "Employé"

a) Employé niveau 1 (E1)

Contenu de l'activité : tâches simples ne nécessitant aucune qualification professionnelle et réalisées selon des consignes précises.

Autonomie : peu importante et limitée à la tâche confiée.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : aucun titre ou diplôme exigé.

Emplois repères :

- agent de service des classes enfantines ;
- surveillant(e) d'externat ;
- surveillant(e) d'examen ;
- surveillant(e) d'internat.

b) Employé niveau 2 (E2)

Contenu de l'activité : travaux courants en application de modes opératoires connus, exigeant un premier niveau de qualification, et réalisés selon des instructions préalables.

Autonomie : réalisation de tâches à partir de consignes générales ; soumis à des contrôles fréquents.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; bon enregistrement des messages et retransmission fidèle.

Formation, expérience : niveau V (CAP, BEP) ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- assistant(e) préélémentaire, qui exerce sous la responsabilité d'un(e) instituteur(trice) ;
- assistant(e) répétiteur(trice) ;
- moniteur(trice).

c) Employé niveau 3 (E3)

Contenu de l'activité : travaux qualifiés courants en application de modes opératoires connus ou non.

Autonomie : exécution à partir de consignes générales sous contrôle de bonne fin ; initiative limitée au choix des moyens d'exécution dans son métier ou les travaux confiés ; contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle : convivialité professionnelle et ouverture d'esprit ; il/elle communique avec les tiers en rapport avec son activité, identifie les besoins du public (et le cas échéant des entreprises clientes).

Formation, expérience : niveau IV (baccalauréat, BP...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- éducateur(trice) ;
- préparateur(trice) technique.

6.4.1.2. Catégorie professionnelle “Technicien”

a) Technicien niveau 1 (T1)

Contenu de l’activité : travaux qualifiés.

Autonomie : placé sous le contrôle direct d’un responsable d’un niveau de qualification supérieur, le poste implique une large autonomie dans l’exécution des tâches et des contrôles ponctuels.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers en rapport avec son activité ; est en relation directe avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes. Le technicien de niveau 1 peut transmettre les consignes à un(e) ou deux employé(e)s dont il répartit les tâches et contrôle l’exécution.

Formation, expérience : niveau III (BTS...) avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- adjoint(e) du surveillant général ;
- assistant(e) sanitaire (non diplômé[e]) ;
- préparateur(trice) de laboratoire ;
- conseiller(ère) d’orientation ;
- chargé(e) d’internat de moins de 40 internes ;
- technicien(ne) de maintenance du matériel pédagogique ;
- tuteur(trice) (*) ;
- animateur-éducateur.

Le tuteur, qui peut être un professionnel, assure la mise en service et le fonctionnement de matériels pédagogiques mis à la disposition des élèves ou des étudiants. S’agissant de matériels spécifiques, il peut être conduit à en expliquer l’utilisation. En conséquence, il n’a ni cours à préparer ni copie à corriger.

b) Technicien niveau 2 (T2) – (Technicien supérieur)

Contenu de l’activité : travaux très qualifiés mettant en œuvre des compétences particulières.

Autonomie : large autonomie dans l’exécution des tâches.

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle entreprise, a la responsabilité éventuelle d’un groupe d’employés ou de techniciens T1.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) avec expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- assistant(e) sanitaire ;
- conseiller(ère) d’orientation ;
- conseiller(ère) technique ;

(*) Le tuteur ou la tutrice se tient à la disposition des élèves ou des étudiants qui travaillent individuellement ou collectivement avec des matériels relevant de sa spécialité.

- chargé(e) d'internat de 40 internes et plus ;
- surveillant(e) général(e) ;
- interrogateur(trice), correcteur(trice) : 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ;
- assistant(e) répétiteur(trice) : 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ;
- éducateur(trice) spécialisé(e).

c) Technicien niveau 3 (T3) – (Technicien supérieur)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences confirmées acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie suivant délégation d'un supérieur hiérarchique (éventuellement cadre).

Aptitude relationnelle, voire commerciale : communique avec les tiers ; est directement en relation avec les décideurs pour la résolution de problèmes complexes ; identifie et traite les besoins du public ou de la clientèle d'entreprise ; responsabilité éventuelle d'un groupe d'employés ou de techniciens T1 et/ou T2 dont il peut contrôler les résultats.

Formation, expérience : niveau III (BTS, DUT...) minimum avec expérience confirmée ou une expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- interrogateur(trice), correcteur(trice) : 2^e cycle ;
- assistant(e) répétiteur(trice) : 2^e cycle ;
- psychologue assistant(e).

6.4.1.3. Catégorie professionnelle "Cadre niveau I (C1)"

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- psychologue ;
- responsable de la vie associative ;
- expert(e) en ingénierie pédagogique.

6.4.2. Personnel exerçant des responsabilités managériales

Dans le cadre de ses fonctions le salarié relevant de cette catégorie peut être amené à effectuer des missions d'enseignement et/ou de recherche sans qu'elles constituent son activité principale permanente.

6.4.2.1. Catégorie professionnelle cadre

a) Cadre niveau 1 (C1)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : autonomie reconnue dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; encadre, anime et forme des salariés ; bénéficie d'une délégation de représentation.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau II), avec première expérience ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- responsable pédagogique de cycle ;
- responsable de section, de département ;
- adjoint(e) du directeur pédagogique ;
- responsable d'axe ou de filière de recherche ;
- responsable de chaire ;
- adjoint au directeur de recherche.

b) Cadre niveau 2 (C2)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises par formation spécifique ou par expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux.

Aptitude relationnelle et commerciale : communique avec tous les tiers ; a la responsabilité d'un ou de plusieurs services ; encadre, anime et forme des salariés ; peut bénéficier d'une délégation de pouvoir pouvant inclure la gestion du personnel.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I ou II) avec une expérience significative ou expérience professionnelle équivalente.

Emplois repères :

- directeur-directrice pédagogique ;
- directeur-directrice de recherche ;
- directeur-directrice d'études.

c) Cadre niveau 3 (C3)

Contenu de l'activité : travaux hautement qualifiés mettant en œuvre des compétences supérieures acquises notamment par l'expérience (compétences générales dans plusieurs domaines ou compétences approfondies dans un domaine spécifique).

Autonomie : très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux ; fixation des objectifs et responsabilité de leurs réalisations.

Aptitude relationnelle et commerciale : peut bénéficier d'une large délégation de pouvoirs ; représentation de l'employeur auprès des tiers.

Formation, expérience : diplôme de l'enseignement supérieur (niveau I) avec une expérience confirmée ou expérience professionnelle équivalente.

Emploi repère :

- directeur-directrice de centre, de campus, d'établissement. »

Article 11

Le 3^e alinéa de l'article 6.5 relatif à la classification du personnel enseignant est remplacé et complété comme suit :

« Le personnel enseignant peut, avec son accord ou en application de son contrat de travail, être amené à effectuer des tâches relevant usuellement des personnels d'encadrement pédagogique ou administratifs dans la mesure où ces activités ne seraient pas prédominantes. En cas d'activités multiples les modalités définies au paragraphe 6.2.1 s'appliquent.

En ce qui concerne les modalités spécifiques aux enseignants-chercheurs il convient de se reporter à l'article 6.5.4. »

Le 5^e et dernier alinéa du paragraphe *a*) Catégorie professionnelle technicien de l'article 6.5.1 « Catégorie professionnelle des enseignants » est annulé et remplacé comme suit :

« A titre indicatif, sont notamment concernés par l'emploi de moniteur technique, les activités telles que esthétique-cosmétique, coiffure, prothèse dentaire, cuisine, hygiène-propreté, ainsi que les laborantin(e)s et, d'une manière générale, tous les chargé(e)s de travaux pratiques. »

Article 12

Le texte définissant le niveau de qualification 10 de la grille des niveaux d'enseignement ou niveaux d'intervention prévue par le *b* de l'article 6.5.2 est annulé et remplacé comme suit : « 10. Classes préparant directement un 3^e cycle d'enseignement supérieur sanctionné par un diplôme d'Etat ou un titre certifié enregistré au RNCP ».

Il est créé un nouvel article 6.5.4 « Dispositions spécifiques aux écoles supérieures avec recherche » :

« *a*) Enseignants-chercheurs

1. L'enseignant-chercheur est un enseignant dont il est reconnu contractuellement qu'il effectue, au sein de l'établissement, en plus de ses activités d'enseignement, des activités de recherche menant à des communications et des publications et qui ne peuvent être assimilées à des activités induites telles que définies à l'article 4.4.1.

Les différents partenaires impliqués dans les activités de recherche ainsi que les modalités d'exécution et d'indemnisation peuvent être précisées dans le contrat de travail ou dans le cadre de la fiche d'objectifs.

2. Tout enseignant-chercheur défini au paragraphe 1 ci-dessus relève du statut cadre dès lors qu'il est en possession d'un doctorat.

b) Classification des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche sont classés selon la grille spécifique définie ci-après.

CRITÈRE NIVEAU	CONTENU DE L'ACTIVITÉ Responsabilités, aptitudes relationnelles	AUTONOMIE dans le poste	FORMATION MINIMALE et/ou compétences exigées (à titre indicatif)
1	Enseignant doctorant (*)	–	–
2	Enseignant ou enseignant-chercheur sous la responsabilité pédagogique d'un autre enseignant ou chercheur	Autonomie faible	Diplôme de type L3 ou titre équivalent et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue
3	Enseignant ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement Enseignant-chercheur ayant la seule responsabilité pédagogique de son enseignement et/ou de la spécialité de sa recherche	Autonomie dans le cadre de l'enseignement dispensé et/ou de sa recherche sous le contrôle d'un responsable de l'école	Diplôme de type M2 et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue

CRITÈRE NIVEAU	CONTENU DE L'ACTIVITÉ Responsabilités, aptitudes relationnelles	AUTONOMIE dans le poste	FORMATION MINIMALE et/ou compétences exigées (à titre indicatif)
4	<p>Enseignant animant ou encadrant des enseignants sur le plan pédagogique</p> <p>Enseignant (-chercheur) animant ou encadrant des chercheurs dans son domaine d'expertise</p> <p>Enseignant ou enseignant-chercheur ayant une mission de représentation de l'école</p>	<p>Autonomie dans l'organisation de ses enseignements sous l'autorité d'un responsable ou d'un(e) directeur-directrice</p> <p>Autonomie dans l'organisation de ses activités de recherche sous l'autorité d'un responsable ou d'un directeur-directrice</p> <p>Autonomie dans son domaine d'expertise soumise à évaluation</p>	<p>Diplôme de type M2 et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue</p> <p>Enseignant (-chercheur) ayant une expertise dans un large domaine</p>
5	<p>Enseignant (-chercheur) encadrant des enseignants (-chercheurs) dans un large domaine</p> <p>Enseignant-chercheur ayant la responsabilité de l'organisation d'activités de recherche ciblées</p> <p>Enseignant-chercheur ayant des responsabilités de gestion</p>	<p>Grande autonomie dans l'exercice de ses activités sous la responsabilité de la direction générale ou d'un de ses représentants</p>	<p>Diplôme de type M2 et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue</p> <p>Enseignant ou enseignant-chercheur ayant des compétences reconnues d'encadrement</p>
6	<p>Enseignant (-chercheur) assurant une direction académique et/ou de recherche au sein de l'école :</p> <ul style="list-style-type: none"> – élaboration et mise en œuvre de la stratégie dans son domaine d'expertise – négociation et responsabilité de la gestion et de son budget... 	<p>Très grande autonomie dans l'exercice de ses responsabilités</p> <p>Responsabilité directe devant la direction générale ou du conseil d'administration</p>	<p>Diplôme de type M2 et/ou expérience professionnelle équivalente reconnue</p> <p>Enseignant (chercheur) de niveau national ou international ayant des compétences managériales étendues</p>
(*) Est exclusivement concerné en niveau I le salarié préparant une thèse de doctorat dans le prolongement de son cursus en formation initiale.			

c) Grille de salaires

Dans les écoles supérieures avec recherche, le barème des salaires minima du personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche figure à l'annexe I D de la présente convention collective.

d) Classification des enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche

Dans les écoles supérieures avec recherche, les enseignants non intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche relèvent des niveaux de classification définis à l'article 6.5.2. »

Article 13

Le paragraphe *c* de l'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant » est modifié comme suit :

« *c*) Le barème des salaires minima annuels bruts figure à l'annexe I C (Personnel enseignant) et à l'annexe I D (Personnel enseignant intégré dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche). »

Est créée une annexe I D intitulée « Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche », comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON A	ÉCHELON B	ÉCHELON C
I	20 300	21 400 (*)	–
II	25 500	26 775	28 920
III	29 868	32 320	34 830
IV	32 000	33 600	36 290
V	34 000	35 700	38 560
VI	37 700	39 585	42 750

(*) Il est convenu par exception que la 3^e année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

Article 14

Le titre de l'annexe I B est modifié comme suit : « Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique ».

L'annexe I B est modifiée et complétée d'une catégorie C3.

Les annexes II A, II B et II C sont annulées et remplacées comme suit.

(Voir tableaux pages suivantes.)

« ANNEXE II A

ENSEIGNANTS

Tableau récapitulatif : durées du travail et contingents d'heures supplémentaires

NIVEAU Qualification	PRÉ- élémentaire et primaire	SECONDAIRE général	SECONDAIRE général, sport, dessin, musique, etc.	ENSEIGNEMENT technique secondaire et supérieur	ENSEIGNEMENT supérieur enseignant non chercheur	ENSEIGNEMENT supérieur enseignant chercheur	FORMATION diplômante par alternance	FORMATION qualifiante par alternance	MONITEURS techniques	COURS de rattrapage
Durée annuelle de travail	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534	1 534
Durée annuelle de cours	972	864	950	864	750	350	864	1 120	1 120	972
Nombre maxi- mum de se- maines de cours par an	36	36	36	40	35	25	42	42	42	43
Horaire hebdoma- daire moyen de cours	27	24	27	27	25	21	24	27	27	32
Durée annuelle heures d'acti- vités induites	562	670	584	670	784	1 184 ⁽⁴⁾	670	414	414	562
Pourcentage d'ac- tivité de cours ⁽¹⁾	63,36	56,32	61,93	56,32	48,89	22,82 ⁽⁵⁾	56,32	73,01	73,01	63,36
Pourcentage d'ac- tivités induites ⁽¹⁾	36,64	43,68	38,07	43,68	51,11	77,18 ⁽⁵⁾	43,68	26,99	26,99	36,64
Coefficient de cours sur 1 534 heures ⁽²⁾	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782

NIVEAU Qualification	PRÉ- élémentaire et primaire	SECONDAIRE général	SECONDAIRE général, sport, dessin, musique, etc.	ENSEIGNEMENT technique secondaire et supérieur	ENSEIGNEMENT supérieur enseignant non chercheur	ENSEIGNEMENT supérieur enseignant chercheur	FORMATION diplômante par alternance	FORMATION qualifiante par alternance	MONITEURS techniques	COURS de rattrapage
Contingent d'heures sup- plémentaires sans modula- tion ; au total ⁽³⁾	189	213	194	213	184	220	213	164	164	189
Dont heures de cours	120	120	120	120	90	71,5	120	120	120	120
Contingent d'heures sup- plémentaires avec modula- tion ; au total ⁽³⁾	126	130	129	130	123	130	130	110	110	110
Dont heures de cours	80	73	80	73	60	42	73	80	80	80
Nombre maxi- mum d'heures hebdomadaires en cas de modu- lation	30	27	30	30	28	28	28	30	30	35

(1) Cas général : soit le poids respectif des cours (AC) et des activités induites (AI) dans la durée totale de travail : AC/1 534 et AI/1 534.
(2) Coefficient égal à 1 534 heures divisé par le nombre d'heures de cours prévu. Il convertit l'activité de cours en activité totale (heures de cours + heures d'activités induites), hors recherche pour les écoles concernées, par niveau d'ensei-
gnement (AC x coefficient = AC + AI).
(3) Soit : activité de cours + activités induites.
(4) Heures d'activités induites, d'activités connexes et/ou de recherches.
(5) Cas des écoles supérieures avec recherche : poids respectif des cours (AC) sur l'ensemble des activités induites et de recherche.

ANNEXE II B

ENSEIGNANTS (ENTREPRISES DE 20 SALARIÉS OU MOINS)

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures supplémentaires en absence de modulation.

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus les activités induites correspondantes).

(Voir tableau pages suivantes.)

NIVEAU Qualification	PRÉ- élémentaire et primaire	SECONDAIRE général	SECONDAIRE enseignant, sport, dessin, musique et danse	ENSEIGNEMENT technique secondaire et supérieur	ENSEIGNEMENT supérieur (enseignant non chercheur)	ENSEIGNEMENT supérieur (enseignant- chercheur)	FORMATION diplômante par alternance	FORMATION qualifiante par alternance	MONITEURS techniques	COURS de rattrapage Mise à niveau
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696	1,5782
(2) Heures d'ac- tivité de cours par semaine (AC)	27	24	27	27	25	21	28	27	27	32
(3) Nombre maximum d'heures sup- plémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00	4,00
(4) Nombre maximum d'heures sup- plémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48	2,31
(5) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48	6,31

NIVEAU Qualification	PRÉ- élémentaire et primaire	SECONDAIRE général	SECONDAIRE enseignant, sport, dessin, musique et danse	ENSEIGNEMENT technique secondaire et supérieur	ENSEIGNEMENT supérieur (enseignant non chercheur)	ENSEIGNEMENT supérieur (enseignant- chercheur)	FORMATION diplômante par alternance	FORMATION qualifiante par alternance	MONITEURS techniques	COURS de rattrapage Mise à niveau
(1) Nombre maximum d'heures sup- plémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84	1,07
(2) Nombre maximum d'heures sup- plémentaires en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68	0,62
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52	1,69
(4) Heures sup- plémentaires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	32,07	28,51	31,95	31,51	28,91	22,61	32,51	32,84	32,84	37,07

ANNEXE II C

ENSEIGNANTS (ENTREPRISES DE 20 SALARIÉS OU MOINS)

Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures en cas de modulation

Ligne (3) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 15 %.

Ligne (4) : nombre maximum d'heures de cours (AC), d'heures d'activités induites (AI) et d'heures totales d'activité devant être rémunérées au taux de majoration de 25 %.

Ligne (5) : seuil de déclenchement hebdomadaire des heures d'activité de cours rémunérées au taux de 50 % (plus activités induites correspondantes).

(Voir tableau page suivante.)

NIVEAU qualification	PRÉ-élémentaire et primaire	SECONDAIRE général	SECONDAIRE enseignant sport, dessin, musique et danse	ENSEIGNEMENT technique secondaire et supérieur	ENSEIGNEMENT supérieur enseignant non chercheur	ENSEIGNEMENT supérieur enseignant-chercheur	FORMATION diplômante par alternance	FORMATION qualifiante par alternance	MONITEURS techniques
(1) Coefficient : total heures de travail activité de cours (AC)	1,5782	1,7755	1,6147	1,7755	2,0453	2,0453	1,7755	1,3696	1,3696
(2) Heures d'activité de cours par semaine (AC)	30	27	30	30	28	28	28	30	30
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 15 %	4,00	4,00	4,00	4,00	3,91	2,61	4,00	4,00	4,00
(3) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AI au taux de 15 %	2,31	3,10	2,46	3,10	4,09	5,39	3,10	1,48	1,48
(3) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 15 %	6,31	7,10	6,46	7,10	8,00	8,00	7,10	5,48	5,48
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AC au taux de 25 %	1,07	0,51	0,95	0,51	0,00	0,00	0,51	1,84	1,84
(4) Nombre maximum d'heures supplémentaires en AL au taux de 25 %	0,62	0,39	0,59	0,39	0,00	0,00	0,39	0,68	0,68

NIVEAU qualification	PRÉ- élémentaire et primaire	SECONDAIRE général	SECONDAIRE enseignant sport, dessin, musique et danse	ENSEIGNEMENT technique secondaire et supérieur	ENSEIGNEMENT supérieur enseignant non chercheur	ENSEIGNEMENT supérieur enseignant- chercheur	FORMATION diplômante par alternance	FORMATION qualifiante par alternance	MONITEURS techniques
(4) Nombre total d'heures de travail payées au taux de 25 %	1,69	0,90	1,54	0,90	0,00	0,00	0,90	2,52	2,52
(5) Heures supplémen- taires d'AC payées au taux de 50 % au-delà de	35,07	31,51	34,95	34,51	31,91	27,61	32,51	35,84	35,84

Article 15

Cet avenant à la convention collective est normatif.

Fait à Paris, le 19 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3098

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

ACCORD DU 19 JANVIER 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1350924M
IDCC : 247

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries de l'habillement considèrent :

- que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles de la branche est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique ;
- qu'il est de leur responsabilité de promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils demandent ainsi aux entreprises :

- de garantir des niveaux de rémunération équivalents entre les femmes et les hommes ;
- de favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution comparables.

Ils estiment enfin que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

Article 1^{er}

Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les partenaires sociaux des industries de l'habillement soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications du candidat et l'expérience professionnelle. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes devront être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître sur les descriptifs d'offres d'emploi tant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise, et ce quel que soit le type d'emploi proposé. Dans le cas où le libellé de l'emploi pourrait engendrer une ambiguïté, la mention H/F devra figurer derrière ce libellé.

Les entreprises de la branche s'engagent à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle et feront en sorte que les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi proposé dans le but d'apprécier la capacité du candidat à l'occuper.

Les informations d'ordre personnel sur le candidat collectées par l'entreprise ou par ses mandataires doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire des métiers du FORTHAC (OPCA de la branche) procédera à l'étude dans les entreprises de la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Article 2

Evolution professionnelle

Tous les salariés, femmes ou hommes, doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'engagent à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

A ce titre et afin de faciliter la reprise d'activité, tout salarié qui en fera la demande avant son départ se verra adresser, pendant la durée de son absence liée à l'un des congés ci-dessus, les informations collectives diffusées par l'entreprise aux autres salariés.

Article 3

Formation

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement soulignent que la formation professionnelle continue est l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Ils réaffirment leur volonté de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale.

Pour ce faire, les entreprises s'engagent à assurer un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience, de certification des compétences professionnelles ou de bilan de compétences ainsi qu'aux différents dispositifs de professionnalisation et devront s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel des salariés que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En liaison avec le FORTHAC (OPCA de la branche) et les organismes de formation, les partenaires sociaux des industries de l'habillement souhaitent développer l'offre de formation à distance, ou toute autre offre de formation facilitant l'accès à la formation, afin de réduire, quant cela est possible, les contraintes liées à la vie familiale et notamment les déplacements géographiques.

Article 4

Organisation, aménagement et conditions du travail

L'entreprise s'efforcera de favoriser des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les partenaires sociaux des industries de l'habillement rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leurs catégories professionnelles ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise, tout en assurant les contraintes propres à son organisation, s'efforcera de favoriser les aménagements permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, à défaut, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment eu égard aux contraintes physiques.

Article 5

Egalité salariale

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées exclusivement sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent, en aucune façon, être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont statistiquement constatés sans pouvoir être justifiés, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour y remédier.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries de l'habillement rappellent que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent chaque année procéder à l'analyse de la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Article 6

Sensibilisation, communication et orientation professionnelle

Les partenaires sociaux des industries de l'habillement conviennent que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein comme à l'extérieur de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable pour traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et ainsi dépasser les stéréotypes relatifs aux métiers d'hommes/métiers de femmes.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein de la branche.

Article 7

Suivi et exécution

7.1. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet une fois par an, au deuxième trimestre de chaque année civile, d'une réunion paritaire nationale de suivi qui examinera la réalisation des différents thèmes traités dans le cadre du présent accord.

7.2. Exécution

A la demande de l'une des parties (employeur ou salarié[e]) la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation des industries de l'habillement pourra être saisie en vue d'une conciliation.

Article 8

Dispositions diverses

8.1. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

8.2. Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries de l'habillement s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du deuxième trimestre de chacune des 3 années de sa date d'application.

A cette occasion, il sera procédé à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, et, le cas échéant, à sa révision.

8.3. Dépôt légal et extension

Le présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Fait à Paris, le 19 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFICL ;

FFPAPF ;

FFIVM ;

UFIH ;

FIDH ;

FFML.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FCMTE CFTC ;

FCTH FO ;

FTHC CGT ;

FCHT CFE-CGC.

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

**IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)**

**ACCORD DU 21 MAI 2013
RELATIF À LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
DONT LE STRESS AU TRAVAIL**

NOR : ASET1350928M
IDCC : 1278

PRÉAMBULE

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM insistent sur la nécessité de promouvoir la santé au travail. Cette problématique concerne tant les questions de sécurité matérielle et physique (prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles...) que la question, plus large, du bien-être psychologique des salariés et leur santé mentale.

Le présent accord a pour objectif de définir les orientations et les mesures nécessaires en vue d'assurer la prévention des risques psychosociaux, dont le stress au travail, dans les organismes de la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM. Il fait suite à l'accord du 31 juillet 2010 de l'économie sociale en matière de prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail.

Par cet accord, les parties signataires réaffirment leur volonté de :

- prendre des mesures de prévention et de protection au niveau collectif visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail ;
- reconnaître la spécificité de la relation de travail et des conditions de travail des salariés de la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM ;
- apporter une valeur ajoutée aux dispositions légales et réglementaires en ce domaine ;
- comprendre les situations particulières de santé des salariés ;
- améliorer l'organisation du travail pour en diminuer les contraintes ;
- veiller à l'environnement physique des conditions de travail ;
- agir pour améliorer l'environnement économique susceptible de peser sur l'évolution et l'organisation du travail ;
- favoriser la communication sur les risques professionnels spécifiques à la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM ;
- promouvoir les méthodes de prévention collectives des risques psychosociaux et du stress au travail.

A travers cet accord, les parties signataires souhaitent également réaffirmer leur engagement dans l'amélioration durable des conditions de travail et d'emploi dans leurs entreprises.

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Définition des risques psychosociaux et du stress

En référence à la définition de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), les parties signataires du présent accord conviennent de retenir la définition suivante des risques psychosociaux :

Les risques psychosociaux apparaissent lorsqu'il y a un déséquilibre et un dysfonctionnement dans le « système » constitué par l'individu et son environnement professionnel. Les risques psychosociaux, dont l'origine est multifactorielle, surviennent, entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les risques psychosociaux peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien-être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle.

Les risques psychosociaux peuvent se manifester sous des formes multiples, et parfois conjuguées, comme notamment :

- le mal-être ;
- la dépression ;
- la perte d'estime de soi ;
- la violence envers autrui et soi-même ;
- les troubles du sommeil ;
- les troubles musculo-squelettiques (TMS) ;
- la souffrance au travail ;
- l'épuisement professionnel.

En référence à la définition de l'ANI du 2 juillet 2008, les parties signataires du présent accord conviennent de retenir la définition suivante du stress :

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme un stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication.

D'autres symptômes peuvent avoir pour origine une exposition à un risque psychosocial. Par exemple, la perception d'un manque de soutien dans son environnement professionnel.

Article 2

Identification et évaluation des situations et des sources de stress au travail

Les principaux facteurs de risque de stress au travail dans la branche de la CCN des personnels PACT et ARIM sont notamment les suivants :

- toutes les formes de contrats à durée déterminée ;
- le temps partiel subi ;
- les contraintes physiques ;
- les conduites agressives de certains publics ou en interne ;
- les contraintes de rythme ;
- la non-reconnaissance du travail réel.

Le travail réel est celui qui est effectué par les salariés pour atteindre l'objectif fixé. Il comprend notamment toutes les phases de préparation, l'adaptation à des variabilités, les opérations de réglage, d'entretien, de nettoyage, la charge de travail physique, la charge de travail mental, la coactivité, etc.

Le travail réel ne constitue pas une dérive du travail mais un complément nécessaire à l'obtention de l'objectif (source ministère du travail).

Par ailleurs, les situations de travail présentant une menace d'exposition spécifique aux risques psychosociaux et au stress au travail sont notamment les suivantes :

- les reconversions professionnelles (internes et externes), notamment pour les salariés âgés (plus de 50 ans) ;
- les situations de handicap ;
- les situations de précarité (intérim, emplois saisonniers, contrats aidés, temps partiel subi...) ;
- les situations d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les situations d'inaptitude reconnue par le médecin du travail ;
- les situations d'invalidité appréciées par le médecin-conseil de la caisse primaire d'assurance maladie ;
- les situations de temps partiel thérapeutique ;
- les interruptions ou suspensions de contrat de travail ;
- les situations de travail à risque (isolement professionnel...).

Les signataires du présent accord s'accordent à rappeler, qu'au-delà de cette liste non exhaustive, l'ensemble des salariés est concerné par ces risques professionnels.

Article 3

Définition des mesures de prévention

3.1. Actions d'information et de sensibilisation

Les signataires du présent accord s'engagent à réaliser des outils et actions de communication (plaquettes, fiches techniques, guide d'utilisation du document unique...) sur les risques psychosociaux dont le stress au travail en s'appuyant notamment sur les outils, les ressources et les actions de l'Usgères.

3.2. Mesures de formation à la prévention

Les signataires du présent accord s'engagent à faciliter l'accès à des programmes de formation à destination des employeurs, des institutions représentatives du personnel (IRP) et des salariés.

- Les efforts de formation seront axés sur trois publics prioritaires :
- les dirigeants ;

- les institutions représentatives du personnel (CE, délégués du personnel, CHSCT) dans le cadre des prérogatives qui sont les leurs en matière de veille sur les risques liés à la sécurité et la santé des salariés ;
- les salariés, notamment les cadres, lors des formations d'adaptation au poste de travail.

Les formations dédiées du catalogue gratuit d'uniformation sont à valoriser particulièrement.

3.3. Obligations de l'employeur relatives aux risques professionnels

Dès qu'un risque psychosocial est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur.

Ces mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles incluent, par exemple (liste non exhaustive, sans ordre préférentiel) :

- des mesures visant à améliorer l'organisation, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes ainsi qu'à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail ;
- l'inscription des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (cf. annexe) ;
- l'information et la consultation des salariés et/ou leurs représentants, notamment l'information des salariés sur la nécessité de signaler toute situation à risque psychosocial aux représentants du personnel ;
- la formation des acteurs de l'entreprise, en particulier de l'encadrement et de la direction.

Les dispositions du présent accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés.

3.4. Renforcement des missions d'information, de prospection et d'observation sur la santé et la prévention au travail

Les signataires du présent accord s'engagent à renforcer leurs missions d'information, de prospective et d'observation dans le domaine de la santé et prévention au travail et, notamment, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail. Pour ce faire, ils s'engagent à :

- réaliser des études dans le domaine de la santé et la prévention au travail et, particulièrement, sur les risques psychosociaux dont le stress au travail au sein de la branche de la convention collective nationale des personnels PACT et ARIM, en collaboration avec les acteurs institutionnels de la santé et prévention des risques professionnels (médecine du travail, INRS, ANACT, CNAM...) ;
- préconiser des actions préventives, en lien avec les employeurs et les institutions représentatives du personnel (IRP), pour lutter contre les risques psychosociaux dont le stress au travail, notamment via l'outil mis en ligne à destination des petites entreprises sur le site internet www.travailler-mieux.gouv.fr (cf. annexe) ;
- mutualiser et diffuser les expériences ;
- relayer les travaux et actions mises en place par les acteurs institutionnels.

Les parties signataires de l'accord s'engagent, par ailleurs, à contribuer aux études nécessaires à l'analyse transversale de l'évolution de la santé et la prévention au travail abordant les problématiques liées aux risques psychosociaux et au stress au travail. Pour ce faire, des collaborations et des échanges réguliers avec l'Usgères seront développés.

Les parties signataires s'engagent à communiquer leurs travaux aux employeurs, aux institutions représentatives du personnel (IRP) et aux salariés, sous des formes accessibles à tous.

3.5. Financement des actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux

Les parties signataires définissent comme priorité commune les actions de formation visant à prévenir les risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'économie sociale, compte tenu des orientations préalablement définies.

Ces actions entrent ainsi dans les priorités en matière de professionnalisation, au sein du « projet de branche » visant les entreprises de moins de 20 salariés, et concernant l'accès au « catalogue gratuit » d'Uniformation (cf. annexe).

3.6. Partenariats avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels

Les parties signataires du présent accord s'emploieront à développer les programmes de coopération techniques et les partenariats financiers appropriés avec les acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels parmi lesquels :

- au niveau national :
 - l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles (INRS) ;
 - l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) ;
 - la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) ;
 - l'institut de veille sanitaire (INVS) ;
 - l'agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) ;
 - l'association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) ;
 - la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui remplace la Cotorep ;
- au niveau régional :
 - les caisses de retraite et de la santé au travail (CARSAT) ;
 - l'association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), les comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP).

Par ailleurs, en matière de prévention de la santé au travail, les organismes et institutions de prévoyance sont particulièrement légitimes du fait de leur connaissance des entreprises, de leurs activités et de leurs métiers. Les signataires du présent accord s'emploieront à mobiliser sur ces questions l'opérateur de prévoyance désigné par la branche.

Article 4

Suivi

Les dispositions de l'accord seront mises en œuvre sous la responsabilité de l'employeur, après information et consultation des instances représentatives du personnel (CE, CHSCT et DP) ou, en l'absence de celles-ci, après information des salariés dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel (IRP). Celui-ci devra effectuer un bilan des actions mises en œuvre à chaque étape. Les mesures de lutte contre le stress devront être réexaminées régulièrement afin d'évaluer leur efficacité et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires.

Les très petits et petits organismes relevant de la convention collective PACT et ARIM, en particulier ceux qui comptent 10 salariés ou moins se trouvent isolés dans leurs efforts de prévention.

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité d'identifier des actions à mener et de prendre les mesures nécessaires afin de réduire les risques psychosociaux ainsi que de favoriser le dialogue social sur les questions de santé et de prévention des risques professionnels dans ces organismes.

Pour ce faire, les signataires du présent accord décident de débattre au moins une fois l'an au sein de la commission paritaire nationale de sa bonne application.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 6

Champ d'application et portée

6.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

6.2. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

Article 7

Extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCPACT.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

FNCB CFDT.

ANNEXE

ACTIONS À PRIVILÉGIER DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Les parties signataires attirent l'attention des organismes sur 3 dispositifs mentionnés dans le présent accord et particulièrement importants en matière de prévention des risques psychosociaux :

1. L'application de la réglementation relative au document unique d'évaluation des risques professionnels (art. 3.3 du présent accord).

Ce document s'impose à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Il doit être révisé chaque année. Il comprend un volet relatif aux risques psychosociaux.

La fédération des PACT tient à la disposition de ses adhérents un dossier d'appui.

2. L'utilisation par les organismes à petit effectif d'un outil conçu spécialement pour eux (art. 3.4 du présent accord).

Le site internet www.travailler-mieux.gouv.fr propose aux petites entreprises un outil en ligne pour « faire le point » et d'analyse des « situations-problème » afin d'élaborer un plan de prévention.

Pour plus de précision sur le site internet :

<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/2-1-Entreprises-sans-CHSCT.html>

3. L'intégration dans les plans de formation de l'action du « catalogue gratuit » d'Unifformation relative à la prévention des RPS (art. 3.5 du présent accord).

Les organismes à jour de leur contribution au titre du plan de formation auprès d'Unifformation (OPCA de référence de la branche PACT) ont accès à un catalogue de formations transversales aux métiers de l'économie sociale. Parmi elles, figure un stage sur les risques professionnels et psychosociaux visant les personnels d'encadrement.

Pour plus de précision sur le catalogue :

<http://www.offredeformation-unifformation.fr>

Accord national professionnel

MÉTALLURGIE

**ACCORD DU 12 JUILLET 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION**

NOR : ASET1350939M

PRÉAMBULE

Placés au cœur d'un marché globalisé, les entreprises industrielles et leurs salariés doivent en permanence, à la fois maintenir le niveau de leurs compétences et de savoir-faire et innover sans cesse pour se préparer aux évolutions technologiques et démographiques, ainsi qu'aux évolutions de leur environnement.

Les signataires marquent, par le présent accord, leur résolution commune de définir, dans la branche, une action volontariste pour répondre aux enjeux de renouvellement des compétences des entreprises industrielles et souhaitent se mobiliser pour la préservation et le développement de l'emploi industriel.

Ils entendent ainsi définir les bases d'une politique favorable à l'emploi, notamment dans son aspect intergénérationnel.

Malgré un contexte particulièrement difficile et alors que le chômage, en particulier des jeunes, atteint des niveaux records, les signataires souhaitent permettre aux entreprises industrielles de préparer l'avenir et de relever les défis de demain.

A cette fin, ils partagent la nécessité de rajeunir la population salariée de la branche, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés.

Le dispositif du « contrat de génération » constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, et en fonction du diagnostic de branche préalablement établi, le présent accord national répond au triple objectif, pour la métallurgie, d'améliorer l'accès des jeunes à un emploi durable en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), de maintenir et développer l'emploi des salariés âgés et, enfin, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Il s'inscrit dans la continuité des actions, d'ores et déjà menées dans la branche, de l'amélioration des conditions de travail et de la lutte contre toute forme de discrimination illicite, notamment en raison de l'âge, de l'origine, du sexe, ou encore en raison de l'état de santé ou de handicap des salariés. Il prend en compte plus particulièrement les objectifs développés dans l'accord national du 19 juin 2007 modifié, relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à l'égalité et à la mixité professionnelle, à la formation professionnelle et à l'emploi.

Il prend la suite de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés dans la métallurgie.

TITRE I^{ER}

PRIORITÉS DE LA BRANCHE DANS LA GESTION DES ÂGES

Article 1^{er}

Eléments du diagnostic ⁽¹⁾

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, l'UIMM et les organisations syndicales représentatives dans la branche au niveau national ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans la branche de la métallurgie, prenant en compte les bilans de l'accord national du 4 décembre 2009 sur les salariés âgés dans la métallurgie et de l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle. Ce diagnostic, qui est annexé au présent accord, laisse ressortir les éléments suivants :

La population des salariés de la métallurgie se caractérise, en 2010, par une moyenne d'âge de 41,5 ans (40,8 en 2008), légèrement supérieure à celle de l'ensemble des salariés qui est de 40 ans.

La pyramide des âges de la branche accuse un creux dans la tranche d'âge des moins de 30 ans. Seulement 16 % des salariés se situent dans cette tranche d'âge en 2010 (18,4 % en 2008), contre 22,4 % pour l'ensemble des salariés. Par ailleurs, la part des salariés de moins de 26 ans ne représente que 7,9 % des effectifs en 2010 (9,3 % en 2008), contre 12,6 % pour l'ensemble des salariés.

En 2010 :

- 71,1 % des salariés employés dans la branche appartiennent à la tranche d'âge 30-54 ans (70,3 % en 2008). Les salariés de 30 à 39 ans représentent 26,4 % des effectifs en regard de 44,7 % pour les 40 à 54 ans ;
- 27,4 % des salariés de la métallurgie (25,4 % en 2008) sont âgés de 50 ans et plus contre 24,5 % seulement pour l'ensemble des salariés ;
- 12,8 % des salariés de la métallurgie (11,3 % en 2008) sont âgés de 55 ans et plus. Une progression est également observée pour les 58 ans et plus, dont la part ressort à 4,8 % en 2010 contre 4,2 % en 2008.

La pyramide des âges de la branche fait donc apparaître, d'une part, un taux d'emploi des jeunes plus faible que dans l'ensemble de la population active et, d'autre part, une prévision d'un nombre important de départs à la retraite à l'horizon 2015.

En parallèle, les caractéristiques des contrats de travail dans la branche, hors intérim, font apparaître un fort taux d'emploi en CDI (93,7 %) ⁽²⁾. Sur cette même année 2010, 72,7 % des jeunes de moins de 30 ans bénéficient d'un CDI.

La part des recrutements en CDI est de 59 % au cœur de la crise économique (2010) avec de forts contrastes selon les tranches d'âges.

(1) Le diagnostic a été établi à partir des données publiques (DADS) sur les 3 dernières années disponibles (2008, 2009 et 2010).

(2) Selon l'enquête emploi réalisée en 2010 par l'INSEE auprès d'un échantillon de ménages, le taux d'emploi, hors intérim, en CDI dans la branche, ressort à 95,3 % en regard de 88,6 % pour l'ensemble des salariés.

Ainsi :

- 31,9 % des moins de 30 ans recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI ;
- 21,6 % des moins de 26 ans recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI ;
- 82 % des 55 ans et plus recrutés dans les entreprises de la branche en 2010 l'étaient en CDI.

Sur la période 2008-2010, la part des recrutements en contrat à durée déterminée (CDD) est restée stable. Pour la même période, le diagnostic de branche fait apparaître un recul de la part des recrutements en CDI des jeunes de moins de 30 ans. Ce recul est toutefois compensé par une augmentation sensible de la part des recrutements de jeunes en alternance. Cet accroissement coïncide avec les efforts déployés par la branche, dans un contexte économique difficile, pour maintenir, et faire progresser, le nombre d'alternants dans les entreprises de la métallurgie.

L'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers, réalisée par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, a permis une estimation des besoins futurs en recrutement de la branche à l'horizon 2015 et 2020.

Selon cette étude, et malgré la crise économique et l'érosion de l'emploi industriel, les entreprises de la branche auront besoin de recruter, en moyenne, entre 115 000 et 128 000 personnes par an d'ici à 2020 (recrutements exogènes⁽¹⁾), sans préjudice des recrutements à l'intérieur de la branche.

L'enjeu du renouvellement des compétences est déterminant, notamment pour faire face au nombre élevé de départs à la retraite à venir, estimé entre 29 600 et 32 000 salariés par an d'ici à 2020.

En termes de démographie, il est indispensable, pour la métallurgie, de rajeunir la population salariée, en facilitant l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, sans pour autant se priver des compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés, tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

Les mesures relatives au contrat de génération, qui s'inscrivent nécessairement dans le cadre des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, contribuent à atteindre ces objectifs.

Article 2

Entreprises concernées

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Conformément à l'article L. 5121-8 du code du travail, à compter de son entrée en vigueur, le présent accord permet aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés de bénéficier de l'aide de l'Etat mentionnée à l'article L. 5121-17 du même code.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du travail. Le « contrat de génération » constitue, pour ces entreprises, un dispositif particulièrement adapté pour accompagner le recrutement de jeunes salariés en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

(1) Les recrutements « exogènes » visent les recrutements de personnes dont l'origine est extérieure à la métallurgie et qu'il s'agit de faire venir dans les entreprises de la branche.

Enfin, en application de l'article L. 5121-9 du code du travail, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, dont l'effectif est au moins égal à 300 salariés ont l'obligation d'être couvertes, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, ou, à défaut d'accord collectif, d'élaborer un plan d'action, dans les conditions prévues aux articles L. 5121-11 et suivants du code du travail.

En outre, les actions et mesures prévues par le présent accord peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

Article 3

Tranches d'âges prioritaires

Compte tenu du diagnostic ci-dessus, l'action de la branche doit prioritairement cibler le recrutement en CDI des jeunes âgés de moins de 30 ans, et plus particulièrement ceux âgés de moins de 26 ans.

S'agissant des salariés âgés, la priorité de la branche est le recrutement de salariés âgés de 55 ans et plus ainsi que le maintien dans l'emploi des salariés âgés de 58 ans et plus.

Article 4

Objectifs chiffrés

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera appréciée au regard de la conjoncture économique et du volume d'activité des entreprises de la branche.

En outre, compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'impact des mesures prises par le présent accord sur les objectifs mentionnés ci-après ne pourra être évalué qu'à compter de l'année 2015. L'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2017.

Toutefois, conformément au titre VI du présent accord, la mise en œuvre des mesures qu'il prévoit fera l'objet d'un suivi annuel.

4.1. Recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée

Sur la période 2008-2010, les salariés âgés de moins de 30 ans représentaient, en moyenne, 17 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils représentaient 24,1 % des salariés recrutés annuellement en CDI.

Pour la même période, les salariés âgés de moins de 26 ans représentaient, en moyenne, 8,4 % des effectifs des entreprises de la branche. Ils représentaient 12,2 % des salariés recrutés annuellement en CDI.

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche, en CDI et CDD, hors contrats en alternance, sur la période 2008-2010, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à au moins 27 % la part de salariés âgés de moins de 30 ans et à au moins 15 % la part de salariés âgés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

4.2. Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

Sur la période 2008-2010, les salariés âgés de 58 ans et plus représentaient, en moyenne, 4,5 %, des effectifs des entreprises de la branche.

Par ailleurs, sur la même période, les salariés âgés de 55 ans et plus représentaient 10,4 % des salariés recrutés annuellement dans la branche en CDI.

Les signataires se fixent l'objectif d'atteindre 6 % de salariés âgés de 58 ans et plus dans les effectifs des entreprises de la branche, au terme du présent accord.

Ils se fixent également un objectif de maintenir, au niveau de l'année 2010, soit à 11 %, la part des salariés âgés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche en CDI, au terme du présent accord.

Article 5

Actions prioritaires à mettre en œuvre

En ce qu'elle contribue à la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion active des âges relève avant tout de l'entreprise. C'est en fonction de sa stratégie, de son environnement, de ses perspectives de développement et de ses spécificités, mais également en fonction d'une véritable politique de l'emploi et de la formation professionnelle prenant en compte la situation des salariés, que l'entreprise pourra s'inscrire efficacement dans le dispositif « contrat de génération ».

Les signataires considèrent que le rôle de la branche, dans le dispositif « contrat de génération », est de faire prévaloir et de promouvoir l'emploi en CDI, en mettant en œuvre trois actions principales :

1° Sensibiliser les entreprises, en particulier les PME et les TPE, à l'intérêt de mettre en œuvre une gestion active des âges. Cette sensibilisation prend la forme d'une campagne de communication auprès de toutes les entreprises de la branche et de leurs salariés dont le support principal est un guide de sensibilisation à la gestion des âges. Il comporte des éléments visant à promouvoir l'intérêt du recrutement en CDI et du maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés dans l'entreprise. La campagne de communication a également pour objectif d'informer les entreprises et les salariés sur les aides et les outils mis en place dans le cadre du contrat de génération ;

2° Créer les conditions favorables à la gestion des âges en mettant à la disposition des entreprises des outils pertinents. Ces outils ont pour objet de les aider à établir un diagnostic de leur situation démographique, des emplois et des compétences au regard des enjeux stratégiques de l'entreprise, de les accompagner dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des jeunes et des salariés âgés et de faciliter la transmission des savoirs et compétences ;

3° Recueillir et diffuser les bonnes pratiques des entreprises en matière d'insertion durable des jeunes, de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, de coopération intergénérationnelle, ainsi que de transmission des compétences et des savoir-faire. L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications recense des pratiques d'entreprises, identifie et analyse leurs conditions de réussite et les difficultés rencontrées, et diffuse celles pouvant être transposées par d'autres entreprises.

Les actions visées ci-dessus se traduisent notamment par la mise à disposition, sur les sites internet des signataires et sur le site de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie, de documents et d'outils visés au présent accord.

Ces documents et outils sont également repris dans le cadre d'autres actions engagées par l'UIMM ou par les organisations syndicales représentatives de salariés (tables rondes, colloques, séminaires, campagnes de communication...).

Les documents et outils visés ci-dessus prennent en compte les problématiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mixité dans l'emploi, ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations illicites, à l'embauche et durant le déroulement de carrière, en particulier pour les personnes en situation de handicap.

Les actions menées par la branche en application du présent accord s'inscrivent dans l'objectif général de promotion des métiers de la métallurgie auprès des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi et salariés d'autres branches professionnelles, ainsi qu'auprès des différents prescripteurs de formations.

TITRE II GESTION ACTIVE DES ÂGES

Article 6

Finalité

La gestion active des âges prend en compte tous les âges dans l'entreprise, quelle que soit sa taille. Elle tient compte des situations et des attentes individuelles de chaque salarié. Elle permet ainsi :

- de préparer les conditions du maintien dans l'emploi, du point de vue de l'organisation et des conditions de travail ;
- d'anticiper les modalités de gestion des carrières, en organisant, dans un cadre offensif, la mobilité et la gestion des compétences et des qualifications ;
- de miser sur la diversité des générations, pour maintenir la continuité de savoir-faire, de compétence et d'expertise dans l'entreprise.

Une démarche de gestion active des âges s'accompagne d'une réflexion sur les potentiels de l'entreprise, ses besoins actuels et à venir en métiers et en compétences, ainsi que sur les attentes des salariés. Elle constitue une première étape de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 7

Accompagnement des PME

7.1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et déploiement du contrat de génération

Afin, notamment, de réaliser la pyramide des âges, d'identifier les compétences clés et d'effectuer les prévisions de départ à la retraite, les TPE et PME peuvent recourir au diagnostic GPEC visé à l'article 9 de l'accord national du 17 mai 2010. Ce diagnostic est pris en charge par l'OPCAIM, dans les conditions définies par son conseil d'administration.

Par ailleurs, indépendamment du diagnostic visé à l'alinéa précédent, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui/conseil « contrat de génération » pouvant être pris en charge financièrement par l'Etat, dans les conditions qu'il détermine. Cet appui/conseil vise l'élaboration et la conception d'un diagnostic GPEC et d'un plan de préconisations, l'aide à la négociation d'accords collectifs ou à l'élaboration de plans d'action, ainsi que les mesures d'accompagnement à la mise en œuvre des préconisations.

Les signataires demandent au conseil d'administration de l'OPCAIM d'examiner l'opportunité d'un conventionnement avec l'Etat pour la mise en œuvre d'actions auprès des TPE et PME de la branche, dans le cadre du dispositif d'appui/conseil « contrat de génération », en lien avec les orientations définies par le présent accord.

La campagne de communication visée à l'article 5, 1°, intègre un volet incitatif aux différents outils visés par le présent article.

7.2. Guide de gestion des compétences

L'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications élabore un guide méthodologique visant à accompagner les entreprises, et notamment les PME et TPE :

- dans leurs problématiques liées à la gestion des compétences, par exemple en matière d'organisation, de formation, de management et de recrutement ;

- dans l'identification des compétences transversales et transférables afin de faciliter, le cas échéant, la transmission des compétences, la construction de parcours professionnels et donc la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

7.3. Information des instances représentatives du personnel

Les entreprises visées à l'article L. 5121-8 du code du travail qui sollicitent l'aide visée à l'article L. 5121-17 transmettent au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, le diagnostic visé à l'article L. 5121-10, préalablement à son envoi à l'autorité administrative.

TITRE III

INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 8

Modalités d'intégration des jeunes dans les entreprises

8.1. Recrutement des jeunes

Pour rééquilibrer la pyramide des âges dans la branche, et afin d'atteindre l'objectif de recrutement fixé à l'article 4.1, il est nécessaire de renforcer l'attractivité des métiers de la métallurgie auprès des jeunes et d'accompagner les entreprises, notamment les PME, dans les procédures d'insertion et de recrutement des jeunes.

8.1.1. Attractivité des métiers

La branche de la métallurgie pâtit d'un déficit d'image structurel en dépit des nombreuses actions menées auprès des jeunes, de leur famille et des différents prescripteurs de formation.

Ainsi, chaque année, les offres d'emploi en alternance ne sont pas toutes pourvues dans les entreprises de la métallurgie, en raison notamment du manque de candidats dans certains métiers de la métallurgie ou parce que leur formation initiale ne correspond pas aux besoins exprimés par les entreprises.

La branche poursuit les actions visées à l'article 4 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 (accueil/visites d'entreprises, actions sur les prescripteurs, rencontres avec les acteurs du système éducatif, partenariats avec Pôle emploi, missions locales...) et s'assure que la mise en place effective du service public de l'orientation prend en compte les problématiques de recrutement des entreprises industrielles.

8.1.2. Guide du recrutement

Afin d'accompagner les personnes chargées du recrutement et de l'accompagnement des jeunes dans les entreprises de la métallurgie, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications actualise le « Guide du recrutement », avec un volet portant notamment sur les nouveaux modes de recrutement, la gestion de la diversité des profils, la mise en place de méthodes adaptées à l'intégration de nouvelles générations, ainsi que sur l'intérêt, pour l'entreprise, du recrutement des jeunes en CDI.

8.1.3. Formation

Les salariés recrutés dans le cadre du contrat de génération ont accès aux dispositifs de formation et de qualification, au même titre que les autres salariés de l'entreprise, dans les conditions déterminées par l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Une attention particulière doit être apportée aux salariés les moins qualifiés.

8.2. Parcours d'accueil des jeunes embauchés

L'intégration d'un jeune embauché est facilitée par la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise. Les parcours d'accueil des nouveaux salariés, pour être pertinents, doivent s'adapter à la diversité des organisations des entreprises et à leur environnement. La remise d'un livret d'accueil ainsi que la désignation d'un référent pour accompagner le nouvel embauché constituent deux actions prioritaires facilitant la découverte du nouveau cadre de travail.

Par ailleurs, l'accueil d'un jeune embauché est facilité par son intégration dans une équipe de travail.

8.2.1. Livret d'accueil

Afin d'accompagner les entreprises dans l'intégration réussie des jeunes salariés, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications élabore un modèle type de livret d'accueil des jeunes embauchés, utilisable en particulier par les PME.

Le livret d'accueil comprend notamment la présentation de l'entreprise, de son organisation, de ses locaux et de ses activités, du cadre de travail (restauration, horaires de travail, prise de congés...), des consignes minimales de sécurité et d'environnement, du règlement intérieur, des informations sur la complémentaire santé et la prévoyance ainsi que sur les instances représentatives du personnel.

Le livret d'accueil comprend, lorsqu'ils existent, les outils mis en place par l'entreprise pour accompagner les salariés dans leurs problématiques de transport et de logement (garantie des risques locatifs...).

Le livret d'accueil peut également comporter un volet social visant à présenter et promouvoir les avantages apportés dans l'entreprise par la négociation collective, l'intitulé de la convention collective applicable, la liste des accords collectifs d'entreprise applicables, ainsi que la liste des représentants du personnel.

8.2.2. Désignation d'un référent dans l'entreprise

Les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du travail désignent un salarié « référent » chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques et de sa connaissance de l'entreprise. La désignation du référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.

En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction ressources humaines. Le responsable hiérarchique direct peut également assurer ce rôle.

Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il assure le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de cinq au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré, et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple, en mettant à sa disposition les outils tels que le livret d'accueil ou une information sur son accès à la formation, ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

Article 9

Accompagnement des jeunes embauchés

Au-delà de l'accueil lors de son embauche, l'intégration du jeune dans l'entreprise et la maîtrise des compétences nécessaires à la tenue de son poste de travail font l'objet d'un suivi régulier avec son responsable hiérarchique et son référent. La forme et la fréquence de ce suivi sont adaptées aux fonctions confiées au jeune ainsi qu'à l'organisation de l'entreprise.

Dans les entreprises visées aux articles L. 5121-9 et L. 5121-17 du code du travail, l'entretien de suivi visé à l'article 5 c de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012, qui a lieu entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, peut être réalisé à l'issue de la période d'essai et au plus tard au moment du premier entretien professionnel visé à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011.

Pour faciliter la mise en œuvre de cet entretien, l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications ajoute au « Guide de l'entretien professionnel » un volet sur l'entretien de suivi visé à l'alinéa précédent.

Article 10

Perspectives de recours aux contrats d'insertion en alternance et modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

10.1. Recrutement en alternance

La branche a défini, depuis plusieurs années, une politique ambitieuse d'insertion professionnelle des jeunes par la voie des contrats en alternance.

Ces contrats constituent, pour les entreprises, une réponse adaptée à leurs besoins en compétences et qualifications, et, pour les jeunes, un moyen adapté leur permettant d'accéder à un premier emploi en CDI.

Pour renforcer l'attractivité de ces contrats auprès des jeunes, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, par l'accord du 1^{er} juillet 2011, simplifier et revaloriser les rémunérations minimales applicables aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Par ailleurs, ils se sont engagés, depuis 2009, malgré un contexte économique particulièrement difficile, à favoriser le maintien, puis la progression du nombre d'alternants dans la branche. Ainsi, l'ambition qu'ils se sont fixée en 2011 était d'atteindre le nombre de 40 000 contrats d'apprentissage ou de professionnalisation présents dans les entreprises de la branche à la fin 2012.

Au terme de l'année 2012, plus de 37 600 contrats en alternance ont été recensés, soit une progression de près de 11 % par rapport à 2010, et ce, malgré, à la fois, une nouvelle dégradation de la conjoncture économique et la contraction des financements dédiés à l'alternance.

Selon l'enquête sur l'insertion professionnelle des apprentis des CFA industriels, 85 % des apprentis avaient trouvé un emploi 6 mois après leur formation en apprentissage.

Dans la mesure où l'alternance constitue le moyen privilégié de recrutement pour le renouvellement des compétences et l'insertion durable, en CDI, des jeunes dans les entreprises industrielles, les signataires réaffirment leur ambition de poursuivre, dans les entreprises de la métallurgie, la progression du nombre de contrats en alternance, en vue d'atteindre le nombre de 40 000 contrats au terme du présent accord.

Cet effort supplémentaire pour l'emploi des jeunes suppose non seulement que l'activité des entreprises de la métallurgie retrouve un niveau suffisant, mais encore que soit mise en œuvre, en faveur de l'alternance, dans le cadre législatif et réglementaire actuel, comme dans ses éventuelles évolutions, une politique générale ambitieuse permettant à la branche de bénéficier des moyens financiers nécessaires, afin de mobiliser les financements spécifiques au développement des contrats en alternance dans les entreprises de la métallurgie.

Enfin, les signataires précisent que les outils mentionnés aux articles 8.2 et 9 sont de nature à faciliter l'intégration des alternants dans l'entreprise.

10.2. Elèves et étudiants stagiaires

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation et limités aux situations présentant un intérêt pédagogique déterminé dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Afin d'accompagner les élèves et les étudiants stagiaires lors de leur arrivée au sein de l'entreprise, le livret d'accueil visé à l'article 8.2.1 du présent accord peut être remis aux stagiaires. De même, le référent visé à l'article 8.2.2 peut être désigné pour faciliter l'intégration de l'élève ou l'étudiant stagiaire.

10.3. Recrutement de doctorants

Les signataires souhaitent développer les échanges entre les laboratoires de recherche, leurs doctorants et les entreprises, afin d'accroître les potentialités d'innovation nécessaires à la compétitivité des entreprises industrielles.

A cette fin, le dispositif des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) constitue un outil adapté, pour toutes les entreprises, qu'il convient de promouvoir et de développer. Il constitue également un moyen d'insertion professionnelle d'étudiants doctorants à l'issue de leur thèse.

Afin de promouvoir le recours à la convention CIFRE, la campagne de communication mentionnée à l'article 5, 1°, comprend un volet présentant ce dispositif.

TITRE IV

EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 11

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre l'activité et la retraite

Dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2009 relatif aux salariés âgés dans la métallurgie, un guide de sensibilisation intitulé « Employer des seniors : atouts et opportunités » a été créé et mis à la disposition des entreprises et des salariés de la branche.

Ce guide de sensibilisation porte notamment sur l'intérêt de prolonger la durée des carrières professionnelles au-delà de l'âge auquel la grande majorité des salariés de la métallurgie cesse de travailler et sur les mesures d'origine légale ou conventionnelle (interprofessionnelle ou de branche) déjà existantes qui peuvent motiver les salariés à continuer à travailler, telles que :

- les majorations de droits à la retraite que peut engendrer cette prolongation ;
- les possibilités d'aménagement d'horaires (passage à temps partiel à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié ; priorité d'affectation à un poste de jour pour les salariés travaillant de nuit de façon habituelle et ayant manifesté leur volonté d'occuper le poste à pourvoir ; télétravail ; utilisation du compte épargne-temps pour permettre une cessation progressive d'activité).

Les mesures présentées dans le guide de sensibilisation « Employer des seniors : atouts et opportunités » sont actualisées et intégrées au guide sur la gestion des âges visé à l'article 5, 1°, du présent accord.

Article 12

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Pour favoriser le recrutement de salariés âgés dans les entreprises de la métallurgie, l'accord national du 4 décembre 2009 avait prévu, d'une part, la création d'un guide du recrutement prenant en compte les problématiques spécifiques aux salariés âgés, et, d'autre part, le triplement du nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans.

Le guide du recrutement a été largement diffusé. En application de l'article 8.1.2 du présent accord, sa version actualisée est intégrée à la campagne de communication visée à l'article 5, 1°.

S'agissant des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, malgré une progression sensible de leur nombre pendant la durée de l'accord, l'objectif initial de triplement n'a pas été atteint.

Les signataires maintiennent leur attachement à ce dispositif, outil d'insertion ou de réinsertion professionnelle, qui permet aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans d'accéder à un emploi durable, en particulier sous contrat à durée indéterminée.

En 2012, 239 contrats de professionnalisation ont été conclus par les entreprises de la métallurgie avec des salariés âgés de plus de 45 ans.

Les signataires se fixent pour objectif de porter à 600, au terme du présent accord, le nombre de contrats de professionnalisation conclus annuellement par les entreprises de la métallurgie avec des salariés de plus de 45 ans.

A cette fin, la campagne mentionnée à l'article 5, 1°, comprend la diffusion auprès des entreprises et du service public de l'emploi d'un document dédié détaillant les incitations au recrutement de salariés âgés de plus de 45 ans (prises en charge préférentielles de l'OPCAIM, exonération des charges sociales, aides au recrutement...).

Article 13

Anticipation des évolutions professionnelles

La poursuite des carrières professionnelles suppose que les entreprises mettent en œuvre, aux moments clés des parcours professionnels, les outils qui permettent d'anticiper l'évolution de ces carrières professionnelles et, par voie de conséquence, une éventuelle mobilité professionnelle pour les candidats à celle-ci.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, dont le contenu est précisé à l'article 5 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, a fait l'objet d'un guide, portant à la fois sur la présentation de son contenu et sur ses modalités de mise en œuvre. Ce guide a été largement diffusé auprès des entreprises. La diffusion de ce guide est poursuivie dans le cadre de la campagne de communication visée à l'article 5, 1°.

Article 14

Développement des compétences et des qualifications et de l'accès à la formation professionnelle

Les résultats combinés des mesures issues de l'accord national du 4 décembre 2009 et de celui du 1^{er} juillet 2011 ont permis de faire progresser significativement la part des salariés de plus de 45 ans dans les bénéficiaires des formations financées par l'OPCAIM.

En 2012, 42 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM étaient âgés de plus de 45 ans.

Par ailleurs, pour la même année, 29 % des bénéficiaires d'une formation faisant l'objet d'un financement par l'OPCAIM et visant l'obtention d'une qualification professionnelle étaient âgés de plus de 45 ans.

En cohérence avec la part des salariés de plus de 45 ans dans la branche (39 % en 2010), les signataires se fixent pour objectif de maintenir, pour la durée de l'accord, la part de ces salariés à hauteur de :

- 40 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM ⁽¹⁾ ;
- 30 % des bénéficiaires de formations financées par l'OPCAIM ⁽²⁾ et visant l'obtention d'une qualification professionnelle ⁽³⁾.

Article 15

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En complément des dispositions de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail dans la métallurgie, les signataires affirment, au-delà de l'impératif éthique et juridique, le caractère stratégique des questions de santé au travail pour l'attractivité des métiers de la métallurgie et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Ils invitent les entreprises à mettre en œuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés.

L'objectif est d'inciter les chefs d'entreprises de la métallurgie à renforcer ou à mettre en œuvre une politique d'entreprise systématique, visant à prévenir les risques professionnels et à améliorer la qualité de vie au travail, plus particulièrement pour supprimer ou réduire la pénibilité des situations spécifiques de travail définies à l'article D. 4121-5 du code du travail.

15.1. Données utiles pour réaliser le diagnostic, la programmation et le suivi des actions de prévention

La première étape d'une démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail consiste à établir un diagnostic, à partir d'un recueil de données.

15.1.1. Données concernant la branche

Les données annuelles de la caisse nationale d'assurance maladie relatives à la métallurgie et disponibles sur le site <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/> contribuent au diagnostic global de la situation de la branche et comportent des indicateurs pour mesurer les évolutions et l'impact des mesures de prévention.

Les indicateurs retenus pour évaluer les mesures de prévention sont les données relatives à la santé au travail transmises par la caisse nationale d'assurance maladie au comité technique national de la métallurgie, notamment l'évolution des indices et des taux de fréquence et de gravité AT-MP, les études sectorielles quantitatives ou qualitatives relatives à la sinistralité ou à la prévention.

Par ailleurs, lors de l'évaluation de ces mesures, un point particulier est fait sur la prévention des risques psychosociaux, notamment du stress au travail, en observant les accords collectifs et les pratiques dans ce domaine, ainsi que les statistiques de la branche fournies par le comité technique national de la métallurgie.

Le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise concernant l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge, et comprenant, notamment, les

(1) Au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du DIF.

(2) Au titre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du DIF.

(3) Titre ou diplôme à finalité professionnelle, CQPM, CQPI et certification inscrite au RNCP.

indicateurs, les faits saillants de l'année écoulée ainsi que le bilan des moyens et des actions réalisées, figure dans le rapport annuel visé à l'article L. 4612-16 du code du travail. Il est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Les signataires rechercheront, avec les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du conventionnement prévu à l'article 7.1, les moyens permettant la conception et la mise à disposition d'outils simples visant à faciliter l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise.

Les diagnostics visés à l'article L. 5121-10 du code du travail et réalisés préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou à l'élaboration d'un plan d'action doivent comporter des éléments relatifs aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords et plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Les signataires rechercheront, avec les pouvoirs publics, notamment dans le cadre du conventionnement prévu à l'article 7.1, les moyens permettant la conception et la mise à disposition d'outils simples visant à faciliter la réalisation de diagnostics d'entreprise portant sur les risques professionnels.

Ces diagnostics sont joints aux accords et plans d'action transmis à l'autorité administrative.

La synthèse des éléments relatifs aux conditions de travail et à la prévention de la pénibilité contenus dans les diagnostics visés à l'article L. 5121-10 du code du travail constituerait une donnée importante pour le suivi de l'évolution de la situation de la branche. Elle permettrait également d'évaluer le développement de pratiques, et en particulier de celles qui innovent, telles que :

- les diagnostics ergonomiques et les adaptations de postes de travail ;
- la mécanisation des tâches de manutention ;
- l'intégration de l'ergonomie lors de l'acquisition de nouveaux équipements, ou lors de la conception des cahiers des charges de nouveaux équipements, des procédés de production ou d'organisation du travail ;
- les outils et méthodes de traçabilité ;
- les politiques de maintien dans l'emploi.

A cette fin, les signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de permettre à la branche d'avoir accès à des données synthétiques provenant de ces diagnostics et des documents annuels d'évaluation visés à l'article L. 5121-15 du code du travail.

15.1.2. Données concernant les entreprises

Les éléments retenus pour le diagnostic peuvent être quantifiés, notamment par des indicateurs de sinistralité ou des indicateurs de processus (par exemple, le nombre de postes de travail faisant l'objet d'aménagement ou le nombre de personnes formées). Des indicateurs qualitatifs peuvent être également utilisés.

Contribuent, notamment, au diagnostic, à la programmation et au suivi des actions de prévention :

- le document unique d'évaluation des risques ;
- les données transmises par le service de santé au travail à l'entreprise : fiches d'entreprises, rapport annuel du médecin du travail, actions conduites sur le milieu de travail ;
- la liste des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, du fait, notamment, de leur exposition à des agents physiques ou chimiques. Cette liste est établie et conservée par l'entreprise ;
- le rapport annuel écrit, présenté par l'employeur au CHSCT, faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année. Ce rapport fait l'objet d'un avis du CHSCT. Les principaux indicateurs sont les suivants : nombre d'accidents du travail (trajet, travail, mission, mortels),

- taux de fréquence, taux de gravité, nombre d'incapacités permanentes, nombre et nature des maladies professionnelles, soins infirmerie, cotisation accidents du travail, effectifs travaillant, selon le cas, en équipe, de nuit, à des tâches répétitives ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût ;
 - l'avis du CHSCT sur le rapport et le programme annuels de prévention ;
 - les propositions du CHSCT sur un ordre de priorité des mesures et d'éventuelles mesures supplémentaires ;
 - les analyses relatives aux risques auxquelles a procédé le CHSCT ;
 - les éléments ayant été pris en compte dans un éventuel accord ou plan d'action relatif à la pénibilité pris au titre de l'article L. 138-29 du code de la sécurité sociale ;
 - les fiches de prévention des expositions prévues à l'article L. 4121-3-1 du code du travail relatives aux facteurs de risque suivants :
 - au titre des contraintes physiques marquées :
 - les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
 - les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
 - les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;
 - au titre de l'environnement physique agressif :
 - les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;
 - les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;
 - les températures extrêmes ;
 - le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;
 - au titre de certains rythmes de travail :
 - le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;
 - le travail en équipes successives alternantes ;
 - 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 ;
 - les fiches d'exposition à l'amiante visées à l'article R. 4412-120 du code du travail.

15.2. Démarche générale de prévention

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Le CHSCT contribue à l'amélioration des conditions de travail et à la promotion de la prévention des risques professionnels, notamment en formulant des avis et propositions, en procédant à des analyses et en suscitant des initiatives dans cette perspective.

La démarche générale de prévention suppose une sensibilisation préalable des salariés et de l'encadrement aux risques professionnels.

Pour la mise en œuvre des actions de prévention, qui passent par le développement de l'ergonomie et de la formation à la sécurité, les entreprises peuvent s'appuyer sur la méthode et les ressources rappelées ci-dessous.

15.2.1. Méthode de mise en œuvre

Conformément à l'article L. 4121-2 du code du travail, l'employeur met en œuvre les actions de prévention sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail aux salariés des deux sexes, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 du code du travail ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux salariés.

Les résultats de l'analyse de risque figurent dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, dont l'élaboration devrait être facilitée par la mise à disposition d'aides à l'identification des risques simples d'emploi.

Ces actions de prévention concernent l'ensemble des risques, y compris les risques psychosociaux. Elles s'inscrivent dans la durée, en prenant en compte l'anticipation des parcours professionnels, ce qui suppose de développer leur traçabilité. Elles sont élaborées et mises en œuvre dans un cadre pluridisciplinaire, avec la participation des salariés et de leurs représentants et notamment du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans la perspective d'une dynamique constructive, l'employeur et la délégation du personnel au CHSCT engagent une réflexion, en vue d'aboutir à une méthode de diagnostic « partagé ». Cette méthode est particulièrement appropriée pour la mise en œuvre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail.

Les expositions fortes et durables du passé, dûment établies, qui n'ont fait l'objet d'aucune mesure de prévention sont considérées comme pénibles.

15.2.2. Ressources mobilisables

Le comité technique national de la métallurgie de la caisse nationale d'assurance maladie est une instance paritaire de la branche qui élabore des recommandations nationales de prévention. Le caractère pratique et paritaire de celles-ci en fait des instruments de référence pour la prévention en entreprise.

Les entreprises sont invitées à mobiliser les ressources des CARSAT, des ARACT et de l'INRS, pour les aider dans la mise en œuvre des actions de prévention.

Les services de santé au travail et le médecin du travail apportent une contribution importante à la prévention par les conseils qu'ils donnent et la fiche d'entreprise d'identification des risques professionnels qu'ils élaborent.

Les signataires demandent aux services de santé au travail de développer des actions pluridisciplinaires utiles à la prévention en milieu de travail. Ils invitent le médecin du travail à évaluer, à l'occasion de la visite médicale périodique se situant autour du 50^e anniversaire du salarié, l'incidence, sur sa santé, du poste de travail qu'il occupe.

Il est rappelé que les salariés peuvent demander une visite médicale supplémentaire, en dehors des visites périodiques.

Les entreprises sont invitées à informer les salariés de la possibilité de passer un bilan de santé tous les 5 ans et à examiner les moyens à mettre en œuvre pour permettre, à ceux qui le souhaitent, de le réaliser.

Par ailleurs, les assistantes sociales, et leurs associations, constituent une ressource utile pour aider les salariés.

Compte tenu de la rapidité des évolutions techniques et organisationnelles, l'évaluation, en amont, de leurs impacts sur les conditions de travail est une nécessité. A cette fin, les signataires souhaitent le renforcement des coopérations entre les organismes de recherche, de santé au travail et d'environnement, dont ils sont administrateurs.

15.2.3. Développement de l'ergonomie

L'ensemble des situations de travail, quel que soit l'âge des salariés, doit faire l'objet d'une approche ergonomique. Les entreprises sont invitées à réaliser un diagnostic ergonomique, de manière à améliorer, si nécessaire, les situations de travail, en vue, notamment, de prévenir l'apparition de troubles musculo-squelettiques.

Si l'ergonomie corrective permet des actions immédiates, notamment par l'adaptation des postes de travail, l'amélioration des conditions de travail dans la longue durée passe par l'intégration de l'ergonomie, lors de la conception des procédés de production et des organisations du travail, plus particulièrement au moment de l'élaboration des cahiers des charges industriels et de la définition des méthodes.

Cette approche ergonomique s'effectue en concertation avec le CHSCT ou, à défaut, avec les délégués du personnel, notamment à l'occasion de l'acquisition de nouveaux équipements visés par les dispositions de la directive « machines » entrée en vigueur en 2010.

Une attention particulière doit être apportée à la sécurité et à l'ergonomie des opérations de production, mais aussi à celles de réglage, de maintenance et de logistique.

15.2.4. Rôle de la formation

Les signataires demandent aux centres de formation de la profession (les CFAI, les AFPI et les ITII) de participer aux changements de comportements et, pour ce faire, d'intégrer, dans les enseignements qu'ils délivrent, des modules de formation visant à la prise en compte de la santé au travail dans les domaines techniques et managériaux.

Dans ce cadre, l'UIMM recherche un partenariat avec la CNAMTS visant à contribuer au développement de l'enseignement en santé et sécurité au travail dans les centres de formation de la profession. Une présentation de ce partenariat est réalisée au comité technique national de la métallurgie.

Par ailleurs, les signataires considèrent que la transmission des modes opératoires de protection de soi développés par les salariés âgés doit trouver sa place dans les missions confiées aux salariés référents, tuteurs et maîtres d'apprentissage, chargés d'accueillir et d'accompagner les nouveaux salariés dans l'entreprise.

15.3. Orientations destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Dans le cadre des obligations légales et réglementaires visées ci-dessus, les entreprises sont invitées à mobiliser tous leurs efforts pour prendre des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité.

15.3.1. Actions destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Les règles de prévention sont destinées à s'appliquer à tous les âges de la vie au travail et à toutes les situations de travail.

Cependant, certaines mesures de prévention doivent être précisées et renforcées pour tenir compte des conséquences physiologiques du vieillissement des salariés exerçant leurs activités dans les situations définies ci-dessous.

1. Situations de travail sous fortes contraintes physiques

Dans ces situations sont visées les activités de manutention et de port de charges lourdes. Leur degré de contrainte s'évalue en fonction des efforts, des conditions d'exécution et de leur durée (plus de 20 heures par semaine pour des efforts importants exécutés dans des conditions difficiles).

En vue de la prévention du risque professionnel et de la pénibilité, la mécanisation des tâches de manutention et une formation adaptée aux gestes et postures sont à privilégier.

Les valeurs limites proposées par la normalisation en vigueur constituent une meilleure référence que les valeurs maximales du code du travail.

A titre d'exemple, les valeurs, pour le port de charge occasionnel, peuvent être, au plus, de 30 kg pour un homme (25 kg à partir de 45 ans) et de 15 kg pour une femme (12 kg à partir de 45 ans). Lorsque ce port de charge est répétitif, ces valeurs sont de 25 kg pour les hommes (20 kg à partir de 45 ans) et de 12,5 kg pour les femmes (10 kg à partir de 45 ans).

Les valeurs actualisées de la norme NFX 35-109 peuvent être également utilisées.

Il est précisé que ces valeurs s'appliquent selon les conditions et méthodes prévues par la normalisation.

Par ailleurs, il est souhaitable de se référer aux données de la normalisation en vigueur pour prendre en compte la performance physique humaine dans la conception des machines.

Pour les salariés âgés, le retrait des situations de port habituel de charges lourdes constitue une mesure de prévention prioritaire.

2. Situations habituelles sous fortes contraintes posturales et articulaires

Les sollicitations biomécaniques qui caractérisent ces situations s'évaluent à partir de seuils hebdomadaires. La charge physique globale s'apprécie pour la journée.

Dans le cas où le salarié est exposé à de fortes vibrations, une durée de 20 heures par semaine, modulable en fonction de l'importance des contraintes, peut être un indicateur.

Pour ces vibrations, les valeurs limites réglementaires servent d'indicateur. Il est tenu compte de l'impact des différents niveaux de fréquence.

Pour mettre en œuvre des actions de prévention, les entreprises peuvent développer l'ergonomie à la conception, faire évoluer les organisations du travail pour limiter les contraintes et exploiter, de manière prévisionnelle, les données transmises par les fabricants, de façon à acquérir du matériel moins vibrant.

Les représentants des salariés et des employeurs au comité technique national de la métallurgie ont engagé une action dans le domaine des troubles musculo-squelettiques et peuvent faire des propositions pour orienter les aides financières simplifiées et les contrats de prévention de la caisse nationale d'assurance maladie, afin d'aider les PME-TPE à progresser dans ce domaine.

3. Situations habituelles sous fortes contraintes d'ambiance provenant d'agents physiques ou chimiques

Pour ces situations, les valeurs limites d'exposition ou les concentrations maximales de poussières dans les ambiances de travail servent d'indicateurs de pénibilité.

Les températures extrêmes sont constatées dans les travaux exposant, de façon habituelle et régulière, à une forte chaleur ambiante ou rayonnante résultant de l'utilisation d'un traitement thermique, d'un processus de cuisson, de la transformation de produits en état de fusion, d'ignition ou d'incandescence, ou encore de la production d'énergie thermique.

Ces températures extrêmes se retrouvent également lors de certains travaux d'extérieur ou d'intérieur réalisés habituellement dans le froid.

Les mesures de prévention doivent privilégier le traitement du risque à la source, à défaut, jouer sur l'organisation du travail et, en dernier lieu, prévoir des équipements de protection individuelle.

La soustraction des salariés âgés aux ambiances thermiques extrêmes constitue, pour ces derniers, une mesure de prévention prioritaire.

4. Situations sous fortes contraintes temporelles

Ces situations se rencontrent en cas de travail de nuit, alterné, décalé ou posté, ou bien avec gestes répétitifs, travail à la chaîne ou cadences imposées.

Certains travaux se caractérisent par une charge « mentale ». Cette charge mentale comporte deux aspects : la charge cognitive et la charge psychique. La charge cognitive concerne les processus intellectuels (perception, mémorisation, raisonnement, etc.) permettant le traitement d'informations et la résolution de problèmes. La charge psychique concerne le ressenti du salarié par rapport à son activité, son poste de travail et son entreprise. Cette charge mentale résulte d'une interaction complexe de facteurs, individuels, techniques, organisationnels et sociaux.

Les mesures de prévention portent sur l'ergonomie des organisations du travail, visant, en particulier, à limiter les effets physiologiques des décalages temporels. A cette fin, il convient de développer des formations à destination des services « méthodes », en vue de leur diffuser les connaissances ergonomiques récentes et de les sensibiliser à la prise en compte des effets du vieillissement.

Pour les salariés âgés, l'abaissement des rythmes de travail ou l'affectation à un poste de travail « hors chaîne » constituent des mesures de prévention. Concernant les salariés âgés exerçant des fonctions itinérantes, la réduction de la fréquence des longs déplacements, notamment en automobile, est à rechercher.

Le cumul des contraintes exposées dans les situations visées ci-dessus doit être pris en compte dans leur évaluation.

Les changements fréquents ou permanents de contexte professionnel (interlocuteurs, techniques, méthodes, etc.) exposent les salariés âgés à des situations d'apprentissage continu plus difficiles à supporter.

Les données exposées ci-dessus, permettant d'identifier les situations correspondant à des critères de pénibilité, doivent être appliquées et précisées en fonction des situations réelles. Il en est de même des mesures de prévention.

15.3.2. Outils organisationnels destinés à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

En complément des mesures techniques ou d'organisation du travail qu'adoptent les entreprises, des mesures d'allègement de la charge de travail des salariés concernés par les situations de travail visées ci-dessus peuvent être préparées à l'avance :

- en anticipant l'évolution physiologique liée au vieillissement, par la prise en compte des conditions de travail dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- en valorisant les compétences et les qualifications des salariés âgés, lors de leur affectation à des types de travaux moins sollicitants sur le plan physique et mental (travaux de production, de logistique ou autres) ;
- en tentant de concilier les objectifs de maintien dans l'emploi des salariés âgés et la définition des politiques d'externalisation des fonctions supports ;
- en aménageant leurs horaires.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié, s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996. Cet article prévoit qu'en cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 5 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise doit examiner la possibilité de calculer les cotisations salariales et patronales, pour l'acquisition des droits à la retraite, sur un salaire reconstitué à temps plein.

Afin de faciliter ces passages à temps partiel, les signataires rappellent aux entreprises la possibilité de mettre en place des régimes de compte épargne-temps, en vertu de l'article 11 de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie, ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, prévoyant l'utilisation des droits épargnés dans le cadre d'un temps partiel spécifique de fin de carrière.

Pour que le volume des droits épargnés, réservés à cet effet, soit significatif, sans conduire à une augmentation de la charge de travail préjudiciable à la santé, et qu'une telle cessation progressive d'activité par un passage à temps partiel de fin de carrière puisse être financée par le compte épargne-temps, les signataires du présent accord incitent les employeurs à étudier les possibilités d'abondement des droits épargnés par le salarié.

Dans le même but, ils les encouragent à prévoir, dans les régimes de compte épargne-temps, une clause de transférabilité des droits épargnés vers le nouvel employeur, ou la possibilité de consignation des droits épargnés auprès de la Caisse des dépôts et consignations, en vue du financement ultérieur d'un passage à temps partiel de fin de carrière.

Les signataires rappellent que la gestion des comptes épargne-temps peut être effectuée par l'employeur ou par un organisme extérieur auquel l'employeur en aura confié la gestion, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour les salariés travaillant habituellement de nuit, ces aménagements d'horaire peuvent, dans le cadre de la priorité prévue par l'article 6 de l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit, se traduire par une affectation à un poste de jour. Ce transfert, d'un poste de nuit à un poste de jour, ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié concerné.

Pour les fonctions qui peuvent s'exécuter à distance, et notamment au domicile du salarié, les signataires rappellent que l'organisation du télétravail, tel que prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, peut, en supprimant la fatigue liée aux déplacements et en offrant au salarié une plus grande opportunité de gérer son temps de travail, concourir à améliorer les conditions de travail des salariés âgés.

TITRE V

TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Le maintien et l'amélioration de la compétitivité des entreprises suppose qu'elles puissent identifier et analyser les compétences clés dans le cadre d'une démarche prévisionnelle, afin d'organiser, d'une part, la préservation de ces compétences et, d'autre part, les conditions de leur transmission.

L'entreprise demeure le niveau pertinent d'identification et de définition de ces compétences clés, en fonction de sa stratégie, de ses caractéristiques, des évolutions prévisibles de ses besoins, des compétences disponibles en interne ou dans son bassin d'emploi.

Le rôle de la branche, dans le cadre de l'accompagnement à la gestion des compétences, est d'aider les entreprises, et notamment les TPE et PME, à définir ces compétences clés pour mettre en œuvre les plans d'action nécessaires à leur préservation et à leur transmission.

Le présent titre précise et complète les dispositions de l'accord national du 17 mai 2010 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la métallurgie, ainsi que les dispositions de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 16

Identification des compétences clés

Les savoirs et compétences clés regroupent, au niveau de la branche, notamment les savoirs et compétences associés aux « métiers en tension » et aux métiers constituant le cœur d'activité des entreprises.

Les savoirs et compétences clés peuvent également recouvrir les compétences émergentes ou nécessaires dans le cadre de métiers soumis à des transformations à venir au niveau de la branche ou de l'entreprise, les compétences rares au niveau de la branche ou de l'entreprise, les compétences identifiées comme critiques ou encore les savoir-faire non formalisés dans l'entreprise.

16.1. Identification au niveau de la branche

Au niveau de la branche, les travaux de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications contribuent à identifier et à définir les savoirs et les compétences clés des métiers spécifiques à la métallurgie, par secteur d'activité.

A cet effet, les études macro-économiques sectorielles, territoriales ou de filières, réalisées sous l'égide de l'observatoire, intègrent systématiquement un volet relatif aux compétences clés dans chacun de ces secteurs.

A l'aide de ces travaux, ainsi que de ceux réalisés dans le cadre de la révision des CQPM, l'observatoire dresse une liste des compétences clés par secteur pour l'ensemble de la branche.

Par ailleurs, les compétences clés identifiées dans ces différentes études permettent à l'observatoire d'identifier, par recoupement, les passerelles de mobilité intersectorielle dans la branche de la métallurgie.

16.2. Identification au niveau de l'entreprise

Le guide méthodologique de gestion des compétences, visé à l'article 7.2, intègre un volet permettant aux entreprises d'identifier les compétences clés qui leur sont propres, en fonction notamment de leurs caractéristiques, des évolutions prévisibles de leurs besoins, des compétences disponibles en interne ou dans leur bassin d'emploi.

Les actions d'accompagnement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et au développement des contrats de génération, visées à l'article 7, conduisent également à identifier les compétences clés dans l'entreprise.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 5.1 de l'accord national du 1^{er} juillet 2011, le dernier entretien professionnel de seconde partie de carrière du salarié comporte un volet sur le recensement des compétences clés et des savoirs à transmettre avant son départ à la retraite.

Cette identification et, le cas échéant, la mise en place d'un plan d'action adapté pour la transmission de ces savoirs et de ces compétences, voire l'aménagement de la fin de carrière sont facilités lorsque le salarié prend l'initiative d'informer son employeur de la date de son départ à la retraite plusieurs années avant cette date.

Article 17

Modalités de transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs, des compétences et des savoir-faire est un vecteur d'enrichissement mutuel. Elle constitue un enjeu majeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du dispositif « contrat de génération ». Cette transmission doit pouvoir s'opérer dans une logique à la fois descendante et ascendante : le salarié expérimenté transmet les compétences acquises au cours de sa carrière. Le jeune ou le salarié nouvellement recruté enrichit et renouvelle les savoir-faire transmis et les compétences acquises.

17.1. Recensement de pratiques d'entreprises et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences

La réussite des mesures prises en matière de transmission des savoirs et des compétences dépend des caractéristiques propres à chaque entreprise (activité, pyramide des âges, organisation, etc.) et à son environnement.

Partant du constat qu'il n'existe pas de modèle unique de nature à favoriser la transmission des savoirs et des compétences au sein de l'entreprise, les signataires demandent à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications d'identifier, dans le cadre du recueil de bonnes pratiques visé à l'article 5, 3°, les initiatives innovantes, qu'il s'agisse de la mise en place de binômes d'échanges intergénérationnels, de pratiques de tutorat, de partage des compétences au sein d'un groupe, de la mise à disposition de salariés expérimentés entre entreprises d'un même secteur, ou encore de la mise en place d'une diversité des âges au sein des équipes, etc.

Sur la base de ces pratiques identifiées, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications établit un guide méthodologique de transmission des savoirs et compétences à destination des entreprises, en particulier des TPE et des PME.

17.2. Tutorat

La mise en place du tutorat constitue, dans certaines situations, un moyen privilégié de transmission des compétences, en particulier dans la transmission des règles de sécurité et de protection.

Le chapitre III du titre IV de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 définit les missions confiées au tuteur ainsi que les modalités de mise en œuvre du tutorat, notamment les principes de volontariat, d'adaptation de la charge de travail des tuteurs et de prise en compte des compétences acquises du tuteur dans l'évolution de sa carrière.

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article 38 de cet accord, le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, des stages de la formation initiale ou des stages de la formation professionnelle continue ;

- de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;
- d’assurer la liaison entre les organismes de formation et ces personnes ;
- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par la personne concernée, au travers d’actions formalisées en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des compétences acquises.

Le tutorat présente, en outre, un intérêt particulier dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l’entreprise, en vue de réduire les risques d’accidents du travail, en particulier lorsqu’il est exercé par un salarié âgé.

Le développement du tutorat dans les entreprises de la métallurgie est favorisé par la prise en charge financière, selon les modalités définies par l’OPCAIM, d’une part, des formations au bénéfice des tuteurs et, d’autre part, de l’exercice de la fonction tutorale.

TITRE VI

SUIVI ET ÉVALUATION DE L’ACCORD

Article 18

Modalités de publicité

La campagne de communication visée à l’article 5, 1^o, a notamment pour objet de promouvoir et diffuser les dispositions du présent accord auprès des entreprises et des salariés de la métallurgie.

En tout état de cause, le présent accord est mis à disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site internet de l’UIMM www.uimm.fr, dans les conditions définies par l’accord national du 25 novembre 2005 sur l’information et la communication dans la métallurgie.

Article 19

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements et indicateurs de suivi

19.1. Indicateurs généraux

Les indicateurs généraux de suivi du présent accord sont les suivants :

- pourcentage de salariés de moins de 30 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;
- pourcentage de salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;
- pourcentage de salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI ;
- pourcentage de salariés âgés de moins de 26 ans, de moins de 30 ans et de 58 ans et plus dans les effectifs des entreprises de la branche ;
- nombre de contrats d’apprentissage présents dans les CFAI et nombre de contrats de professionnalisation enregistrés par l’OPCAIM ;
- nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de plus de 45 ans, enregistrés par l’OPCAIM.

19.2. Calendrier prévisionnel et indicateurs spécifiques

Les indicateurs spécifiques, retenus pour l’évaluation de chacune des actions prévues par le présent accord, sont les suivants.

ACTION	CALENDRIER PRÉVISIONNEL de réalisation	INDICATEUR DE SUIVI
Article 5		
Création du guide de sensibilisation à la gestion des âges	1 ^{er} trimestre 2014	Réalisation du guide Nombre de téléchargements sur le site www.uimm.fr
Recueil et diffusion des bonnes pratiques	Fin 2014	Réalisation du recueil Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metal-lurgie.com
Article 7.1		
Financement de diagnostics GPEC	<i>In itinere</i>	Nombre de diagnostics GPEC financés par l'OPCAIM
Appui/conseil contrat de génération	2 ^d semestre 2013	Signature d'une convention Etat/OPCAIM Nombre d'actions mises en œuvre dans ce cadre
Article 7.2		
Création du guide de gestion des compétences	2 ^d semestre 2013	Réalisation du guide Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metal-lurgie.com
Article 8.1.2		
Actualisation du guide du recrutement	2 ^d semestre 2013	Actualisation du guide Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metal-lurgie.com
Article 8.2.1		
Création d'un modèle type de livret d'accueil	1 ^{er} semestre 2014	Réalisation du modèle type Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metal-lurgie.com
Article 9		
Mise à jour du guide de l'entretien professionnel	1 ^{er} trimestre 2014	Mise à jour du guide Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metal-lurgie.com
Article 11		
Actualisation du guide « Atouts et opportunités » intégré au guide de sensibilisation à la gestion des âges (art. 5)	Cf. art. 5	Cf. art. 5
Article 12		
Document d'incitation au recrutement de salariés âgés en contrat de professionnalisation	1 ^{er} semestre 2014	Nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés âgés de plus de 45 ans, enregistrés par l'OPCAIM

ACTION	CALENDRIER PRÉVISIONNEL de réalisation	INDICATEUR DE SUIVI
Article 13		
Guide de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière	<i>In itinere</i>	Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com
Article 14		
Maintien du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation financée par l'OPCAIM	<i>In itinere</i>	Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation financée par l'OPCAIM
Maintien du nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiante financée par l'OPCAIM	<i>In itinere</i>	Nombre de salariés âgés de plus de 45 ans bénéficiaires d'une action de formation qualifiante financée par l'OPCAIM
Article 15		
Bilan annuel de la branche	<i>In itinere</i>	Données statistiques fournies au comité technique national de la métallurgie par la CNAMTS
Partenariat avec la CNAMTS de développement des formations à la santé/sécurité	2 ^d semestre 2013	Signature d'une convention entre l'UIMM et la CNAMTS
	<i>In itinere</i>	Nombre de conventions régionales ou territoriales avec les CARSAT, impliquant les AFPI/CFAI
Article 16.1		
Repérer et identifier les compétences clés dans les études sectorielles de l'observatoire	<i>In itinere</i>	Etudes sectorielles menées par l'observatoire
Article 16.2		
Intégrer au guide de gestion des compétences (art. 7.2) un volet permettant aux entreprises d'identifier ses compétences clés	Cf. art. 7.2	Cf. art. 7.2
Article 17		
Guide de transmission des compétences dans l'entreprise	Fin 2014	Réalisation du guide Nombre de téléchargements sur les sites www.uimm.fr et www.observatoire-metallurgie.com

Article 20

Modalités de suivi dans la branche

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre d'une réunion spécifique de la commission de l'agenda social mentionnée à l'article 5 de l'accord national du 26 avril 2010.

La première réunion de suivi se tient avant le premier anniversaire de l'entrée en vigueur du présent accord.

Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Article 21

Modalités de suivi dans les entreprises

Les signataires rappellent que, en application de l'article L. 5121-15 du code du travail, les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-9 transmettent, chaque année, à l'autorité administrative et aux instances représentatives du personnel, un document d'évaluation de leur accord collectif ou plan d'action. Le contenu du document d'évaluation est précisé par l'article R. 5121-36 du code du travail. Il comporte :

- l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en matière d'insertion durable des jeunes ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action ;
- les raisons pour lesquelles certaines actions n'ont pu être réalisées et les objectifs de progression pour l'année à venir.

TITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 22

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée. Il prendra effet au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 23

Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

La fiche signalétique visée à l'article R. 5121-31 du code du travail ainsi que le diagnostic visé à l'article 1^{er} sont joints au présent accord lors de son dépôt.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FNSM CFTC ;

FGMM CFDT ;

USM FO.

Brochure n° 3331

Convention collective

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Aisne)**

Convention collective

**IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE
(Somme)
(8 décembre 2010)**

**ACCORD DU 16 MAI 2013
RELATIF À LA NÉGOCIATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE 8002**

NOR : ASET1350937M

IDCC : 2542, 2980

PRÉAMBULE

Suite à la création de l'union des industries et métiers de la métallurgie Somme-Aisne 8002 le 21 décembre 2009, les partenaires sociaux affirment leur volonté d'élaborer une convention collective unique pour les départements de l'Aisne et de la Somme (à l'exception des 5 cantons du Vimeu).

Dans cette optique, un groupe de travail (GTP), composé de représentants des organisations syndicales de salariés et de permanents de l'UIMM 8002, a été mis en place le 6 mai 2011 dans le but d'effectuer les travaux préparatoires à la négociation.

Ce GTP s'est réuni à plusieurs reprises en 2011 et 2012 afin de réaliser un premier travail d'analyse et de rapprochement des deux dispositifs conventionnels existants. Les dispositions générales de la future convention collective unique 8002 ont été préparées conjointement dans ce cadre.

Afin d'aboutir à la conclusion de la convention collective unique 8002 dans les meilleurs délais, il a été proposé aux partenaires sociaux d'entrer, dès le premier trimestre de l'année 2013, en phase active de négociation.

Les signataires s'engagent à poursuivre cette négociation dans le même esprit d'écoute, de compréhension et de respect mutuel, qui a présidé aux travaux du GTP et qui est nécessaire au bon déroulement des discussions et à l'aboutissement de ce projet.

Les principes régissant la négociation de la convention collective unique devront permettre de concilier à la fois les intérêts des salariés et le progrès social ainsi que les contraintes économiques et techniques des entreprises.

Compte tenu de l'importance que les partenaires sociaux accordent à cette négociation et de son caractère exceptionnel, de nombreuses rencontres devront être organisées. Aussi, consciente de la charge que cela constitue pour les organisations syndicales de salariés, l'UIMM 8002 souhaite compléter les moyens matériels prévus par les dispositions législatives et conventionnelles existantes, pour assurer le fonctionnement de la concertation et de la négociation collective.

Le présent accord fixe ainsi les règles d'organisation et de fonctionnement applicables aux réunions paritaires portant sur la convention collective unique ainsi que les moyens qui lui sont alloués.

Article 1^{er}

Composition

La commission paritaire de négociation de la convention collective unique 8002 est constituée de :

- trois représentants titulaires de chaque organisation syndicale représentative des salariés, dont au moins un issu de l'Aisne et un de la Somme ;
- d'un nombre au maximum égal de représentants de l'UIMM 8002.

Les organisations syndicales représentatives de salariés désigneront également 3 représentants suppléants qui ne siégeront qu'en cas d'absence des représentants titulaires.

Article 2

Mission et organisation

La commission paritaire de négociation est en charge de l'élaboration de la convention collective unique Aisne-Somme (hors les 5 cantons du Vimeu).

Elle se réunit tous les deux mois en moyenne, de 14 h 30 à 17 h 30, alternativement à Saint-Quentin, à la maison des entreprises et des professions, 85, boulevard Jean-Bouin, et à Amiens, au siège de la chambre syndicale, 22 D, rue du Général-Leclerc. Un calendrier prévisionnel est fixé en réunion.

Les salariés participant aux réunions préparatoires et plénières sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions, et s'efforceront, en accord avec eux, de réduire au maximum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Article 3

Secrétariat

Le secrétariat des réunions est assuré par l'UIMM 8002, qui se charge, notamment, d'envoyer les convocations aux réunions, les documents préparatoires à la réunion, la rédaction des comptes rendus ainsi que de l'organisation matérielle.

Le secrétariat fournit aux participants une attestation de présence à la réunion.

Dans un souci de simplification des procédures et de fluidité des échanges, les membres de la commission paritaire conviennent que l'ensemble des correspondances se fera en priorité par voie électronique et, à défaut, par courrier.

Les membres sont invités à communiquer leurs coordonnées, notamment électroniques, au secrétariat de l'UIMM 8002, et à signaler tout changement dans les plus brefs délais.

Article 4

Participation aux réunions

1. Rémunération

Le temps de travail perdu par les salariés mandatés, tels que définis à l'article 1^{er} par leur organisation syndicale pour participer à la commission paritaire, est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Sont prises en charge, dans ce cadre, sur présentation de justificatifs, les heures de réunion plénière (attestation de présence établie par l'UIMM 8002), de réunion préparatoire dans la limite de 3 heures (attestation de présence établie par l'organisation syndicale ayant mandaté le représentant), ainsi que les temps de déplacement pour participer à la réunion plénière.

Il est également accordé, à titre individuel, à chaque représentant titulaire présent au démarrage de la négociation (tel que défini à l'article 1^{er}), une autorisation d'absence d'une journée pour préparer les travaux de négociation de la convention collective. Cette journée devra être prise entre le 16 mai 2013 et le 30 janvier 2014. Le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Le salarié utilisant ce droit spécifique d'une journée est tenu d'informer préalablement son employeur et s'efforcera, en accord avec lui, de réduire au maximum les perturbations que son absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

2. Frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés pour participer à la réunion plénière par les salariés mandatés sont pris en charge par l'UIMM 8002, dans les limites suivantes :

- frais kilométriques sur la base du barème fiscal limité à 6 CV, dans la limite de 170 km aller/retour (distance entre les deux sites de l'UIMM 8002) + frais d'autoroute et de parking sur justificatif, pour les représentants de l'Aisne quand ils vont à Amiens et pour ceux de la Somme quand ils viennent à Saint-Quentin ;
- le solde éventuel des frais sera pris en charge par l'employeur selon les règles en vigueur dans chaque entreprise. L'UIMM 8002 informera chaque entreprise sur les frais engagés et déjà remboursés ;
- l'UIMM 8002 encourage vivement le covoiturage, dans la mesure du possible.

Il est rappelé aux représentants des organisations syndicales qu'ils restent couverts par leurs assurances respectives dans le cadre de ces déplacements.

3. Frais de repas

Avant chaque réunion, l'UIMM 8002 tient des plateaux-repas à disposition des représentants qui le souhaitent, sous réserve qu'ils aient confirmé leur présence et commandé le plateau auprès du secrétariat. Une salle est mise à disposition pour prendre le repas ainsi que pour la réunion préparatoire.

Fait à Amiens, le 16 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM 8002.

Syndicats de salariés :

CFDT métaux ;

CFE-CGC Somme ;

USM FO ;

CFTC Somme.

ANNEXE

CALENDRIER PRÉVISIONNEL DES RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE DE NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE 8002

Jeudi 16 mai 2013, de 14 h 30 à 17 h 30, à Saint-Quentin (maison des entreprises et des professions, 85, boulevard Jean-Bouin).

Mardi 2 juillet 2013, de 14 h 30 à 17 h 30, à Amiens (22 D, rue du Général-Leclerc).

Lundi 16 septembre 2013, de 14 h 30 à 17 h 30, à Saint-Quentin (maison des entreprises et des professions, 85, boulevard Jean-Bouin).

Lundi 25 novembre 2013, de 14 h 30 à 17 h 30, à Amiens (22 D, rue du Général-Leclerc).

Convention collective d'arrondissement

**IDCC : 1387. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Flandres-Douais)
(20 mai 1986)**

(Etendue par arrêté du 31 décembre 1986,
Journal officiel du 13 janvier 1987)

**ACCORD DU 18 JUIN 2013
RELATIF AUX SALAIRES (TEGA, RMH)
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2013**

NOR : ASET1350923M
IDCC : 1387

PRÉAMBULE

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres déclarent attacher une grande importance à ce que le barème des TEGA qui est la référence pour l'accueil des nouveaux embauchés et une garantie pour les salariés en fonction, dans le respect de la hiérarchie des emplois, reste d'un niveau compatible avec la nécessité de préserver à la fois l'attractivité des métiers de la métallurgie et la compétitivité des entreprises industrielles.

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations professionnelles et rappellent que le présent accord conclu, notamment, sur les rémunérations minimales garanties (TEGA), obéit à une logique propre, et ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

En conséquence, il est convenu entre elles ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels

1.1. Garanties 2013

Les barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) valables pour l'ensemble de l'année civile à partir de l'année 2013 fixent, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun mensuel ne peut être rémunéré pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (annexe I).

Ces rémunérations tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Elles doivent être adaptées à l'horaire réellement pratiqué par l'entreprise (ou, s'il est différent, par le salarié) au cours de l'année en tenant compte des coefficients correcteurs correspondants.

Les coefficients correcteurs figurant dans l'annexe III au présent accord sont donnés à titre indicatif. Ils correspondent aux taux légaux de majoration des heures supplémentaires applicables au jour de la signature du présent accord.

1.2. Bénéficiaires de la garantie

Bénéficient de la garantie instituée à l'article 1.1 du présent accord tous les mensuels, à l'exception des titulaires d'un contrat de travail régi par des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

En outre, les barèmes mentionnés aux articles 1.1 et 2 du présent accord doivent être adaptés aux situations propres à certaines catégories de travailleurs pour lesquels la réglementation institue des abattements de rémunération (jeunes de moins de 18 ans...).

1.3. Modalités de vérification

Pour vérifier si un mensuel a bénéficié sur l'ensemble de l'année 2013 d'une rémunération brute au moins égale, pour l'horaire considéré, aux garanties constituées par le présent accord, il sera tenu compte des éléments définis par l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, ainsi que des indemnités représentant tout ou partie des compensations salariales de la réduction d'horaire que les entreprises ont, le cas échéant, instituées notamment au titre de la réduction du temps de travail, et ce même si cette indemnité figure à part sur le bulletin de paie.

1.4. Durée de validité de la garantie

La garantie instituée par l'article 1.1 du présent accord est valable pour une année complète.

Il s'ensuit que cette garantie doit être adaptée *pro rata temporis* lorsqu'intervient un changement de classification ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

1.5. Adaptation de la garantie

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération, par exemple en cas de maladie, d'accident ou d'absence quelconque non indemnisée, ne sont pas prises en compte. Le taux effectif garanti annuel est alors adapté en proportion des périodes effectivement travaillées.

1.6. Régularisation

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisserait apparaître qu'un mensuel n'a pas été rempli de ses droits, celui-ci recevra, à l'échéance de la paie la plus proche, le complément de rémunération brute correspondant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé au 1^{er} juillet 2013.

La valeur du point RMH est fixée à cette date à 4 €.

Les parties précisent que cette revalorisation s'applique pour la première fois à la prime d'ancienneté versée au titre du mois de juillet 2013.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH figurant en annexe II au présent accord s'appliquent pour la durée légale du travail. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Les montants figurant dans le barème des RMH sont arrondis à l'euro supérieur dès lors que le nombre de centimes après la virgule est égal ou supérieur à 50, à l'euro inférieur dans le cas contraire.

Ces montants sont donnés à titre indicatif. En effet, les valeurs de primes d'ancienneté sont calculées par le produit de la valeur du point par le coefficient et le taux d'ancienneté applicable sans arrondi pour éviter le cumul d'arrondis. Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3^e chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

Les valeurs de primes d'ancienneté qui résultent de ce calcul figurent en annexe IV pour les administratifs, techniciens et maîtrise hors atelier, en annexe V pour les travailleurs manuels et en annexe VI pour la maîtrise d'atelier.

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Article 3

Allocation complémentaire de vacances

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances défini aux articles 11.1.14 à 11.1.18 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 447 € bruts pour la période allant du 1^{er} mai 2013 au 30 avril 2014 (annexe VII).

Article 4

Indemnité de panier de nuit

Le montant de l'indemnité du panier de nuit visée par l'article 7.1.8 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 6 € par repas au 1^{er} juillet 2013 (annexe VII).

Article 5

Durée de validité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

Article 7

Formalités

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

Fait à Faches, le 18 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UDIMETAL ;
UIMM Lille-Flandre intérieure ;
UIMM Artois-Douais.

Syndicats de salariés :

CFTC métallurgie ;
USM FO ;
CFE-CGC métallurgie ;
CFDT métaux.

ANNEXE I

Barème des taux effectifs garantis annuels 2013

(Base 35 heures)

1. Mensuels âgés de 18 ans accomplis

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	ADMINISTRATIFS, techniciens, maîtrise hors atelier	TRAVAILLEURS manuels	MAÎTRISE d'atelier
V	3	395	29 800		31 110
	3	365	27 500		28 700 AM7
	2	335	25 300		26 280 AM6
	1	305	23 100		23 830 AM5
IV	3	285	21 700 TA4		22 350 AM4
	2	270	20 615 TA3		
	1	255	19 500 TA2		19 933 AM3
III	3	240	19 175 TA1		19 320 AM2
	2	225	18 635		
	1	215	18 528 P3		18 667 AM1
II	3	190	18 115 P2		
	2	180	18 004		
	1	170	17 860 P1		
I	3	155	17 190 O3		
	2	145	17 180 O2		
	1	140	17 170 O1		

En toute hypothèse, le mensuel ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic correspondant à l'horaire pratiqué.

Pour vérifier si la rémunération annuelle est au moins égale au TEGA, il convient de tenir compte des éléments définis à l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective.

Ce barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il doit être adapté en cas d'horaire différent en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

L'évolution des barèmes de TEGA et de RMH obéit à une logique propre et ne peut servir de base ou de référence à l'évolution des salaires réels versés par les entreprises.

2. Mensuels âgés de moins de 18 ans

Le taux effectif garanti annuel (TEGA) des mensuels âgés de moins de 18 ans subit un abattement dans les conditions ci-après :

ÂGE	ANCIENNETÉ		
	Moins de 6 mois	6 mois à 1 an	Plus de 1 an
16-17 ans	TEGA – 20 % sans être inférieur au Smic – 20 %	TEGA – 20 % sans être inférieur au Smic	Aucun abattement
17-18 ans	TEGA – 10 % sans être inférieur au Smic – 10 %	TEGA – 10 % sans être inférieur au Smic	Aucun abattement

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques 2013 applicables au 1^{er} juillet 2013

(Base 35 heures)

Ce barème sert exclusivement de base de calcul des primes d'ancienneté.

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Valeur du point : 4 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	ADMINISTRATIFS, techniciens, maîtrise hors atelier	TRAVAILLEURS manuels ⁽¹⁾		MAÎTRISE d'atelier ⁽¹⁾	
V	3	395	1 580			1 691	
		365	1 460			1 562	
	2	335	1 340			1 434	AM6
		305	1 220			1 305	AM5
IV	3	285	1 140	TA4	1 197	1 220	AM4
	2	270	1 080	TA3	1 134		
	1	255	1 020	TA2	1 071	1 091	AM3
III	3	240	960	TA1	1 008	1 027	AM2
	2	225	900				
	1	215	860	P3	903	920	AM1
II	3	190	760	P2	798		
	2	180	720				
	1	170	680	P1	714		
I	3	155	620	O3	651		
	2	145	580	O2	609		
	1	140	560	O1	588		

(1) Ces montants incluent les majorations prévues par l'accord national du 30 janvier 1980 (5 % travailleurs manuels et 7 % maîtrise d'atelier).

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Mode de calcul de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est égale au coefficient × valeur du point × taux de la catégorie (voir ligne ci-dessous) × % d'ancienneté :

- administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier : 1 ;
- travailleurs manuels : 1,05 ;
- maîtrise d'atelier : 1,07.

Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3^e chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

ANNEXE III

Coefficients correcteurs applicables dans les cas où l'horaire constant est différent de 35 heures

Entreprises de toutes tailles

Dans le cas où l'horaire est différent de 35 heures, il y a lieu d'appliquer aux valeurs du barème des taux effectifs garantis annuels et aux valeurs des primes d'ancienneté calculées à partir du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, le coefficient correcteur correspondant à l'horaire pratiqué.

Attention :

- le coefficient correcteur tient compte d'une majoration payée en espèces. Il n'est pas applicable dans le cas d'une majoration en temps de repos ;
- le coefficient correcteur est calculé à partir de la majoration légale de 25 % pour les heures accomplies entre 35 et 43 heures et 50 % au-delà.

(En heures.)

	HORAIRE hebdomadaire	NOMBRE D'HEURES effectivement payées ⁽¹⁾	COEFFICIENT correcteur ⁽²⁾
Heures au taux normal	30,00	30,000	0,857143
	30,50	30,500	0,871429
	31,00	31,000	0,885714
	31,50	31,500	0,900000
	32,00	32,000	0,914286
	32,50	32,500	0,928571
	33,00	33,000	0,942857
	33,50	33,500	0,957143
	34,00	34,000	0,971429
	34,50	34,500	0,985714
Durée légale	35,00	35,000	1,000000
Heures majorées à 25 %	35,50	35,625	1,017857
	36,00	36,250	1,035714
	36,50	36,875	1,053571
	37,00	37,500	1,071429
	37,50	38,125	1,089286
	38,00	38,750	1,107143
	38,50	39,375	1,125000
	39,00	40,000	1,142857
	39,50	40,625	1,160714
	40,00	41,250	1,178571
	40,50	41,875	1,196429

	HORAIRE hebdomadaire	NOMBRE D'HEURES effectivement payées ⁽¹⁾	COEFFICIENT correcteur ⁽²⁾
	41,00	42,500	1,214286
	41,50	43,125	1,232143
	42,00	43,750	1,250000
	42,50	44,375	1,267857
	43,00	45,000	1,285714
Heures majorées à 50 %	43,50	45,750	1,307143
	44,00	46,500	1,328571
	44,50	47,250	1,350000
	45,00	48,000	1,371429
	45,50	48,750	1,392857
	46,00	49,500	1,414286
	46,50	50,250	1,435714
	47,00	51,000	1,457143
	47,50	51,750	1,478571
	48,00	52,500	1,500000
(1) C'est-à-dire tenant compte des majorations pour heures supplémentaires payées et non prises en repos. (2) Nombre d'heures effectivement payées divisé par 35.			

ANNEXE IV

Barème des primes d'ancienneté (base 35 heures) ⁽¹⁾
applicable au 1^{er} juillet 2013

Administratifs, techniciens, maîtrise hors atelier

Valeur du point : 4 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINIMUM hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
V	3	395	1 580	47,40	63,20	79,00	94,80	110,60	126,40	142,20	158,00	173,80	189,60	205,40	221,20	237,00	268,60
	3	365	1 460	43,80	58,40	73,00	87,60	102,20	116,80	131,40	146,00	160,60	175,20	189,80	204,40	219,00	248,20
	2	335	1 340	40,20	53,60	67,00	80,40	93,80	107,20	120,60	134,00	147,40	160,80	174,20	187,60	201,00	227,80
	1	305	1 220	36,60	48,80	61,00	73,20	85,40	97,60	109,80	122,00	134,20	146,40	158,60	170,80	183,00	207,40
IV	3	285	1 140	34,20	45,60	57,00	68,40	79,80	91,20	102,60	114,00	125,40	136,80	148,20	159,60	171,00	193,80
	2	270	1 080	32,40	43,20	54,00	64,80	75,60	86,40	97,20	108,00	118,80	129,60	140,40	151,20	162,00	183,60
	1	255	1 020	30,60	40,80	51,00	61,20	71,40	81,60	91,80	102,00	112,20	122,40	132,60	142,80	153,00	173,40
III	3	240	960	28,80	38,40	48,00	57,60	67,20	76,80	86,40	96,00	105,60	115,20	124,80	134,40	144,00	163,20
	2	225	900	27,00	36,00	45,00	54,00	63,00	72,00	81,00	90,00	99,00	108,00	117,00	126,00	135,00	153,00
	1	215	860	25,80	34,40	43,00	51,60	60,20	68,80	77,40	86,00	94,60	103,20	111,80	120,40	129,00	146,20

(1) En cas d'horaire constant différent, voir annexe III.

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINIMUM hiérarchique (arrondi)	ANCIENNETÉ													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
II	3	190	760	22,80	30,40	38,00	45,60	53,20	60,80	68,40	76,00	83,60	91,20	98,80	106,40	114,00	129,20
	2	180	720	21,60	28,80	36,00	43,20	50,40	57,60	64,80	72,00	79,20	86,40	93,60	100,80	108,00	122,40
	1	170	680	20,40	27,20	34,00	40,80	47,60	54,40	61,20	68,00	74,80	81,60	88,40	95,20	102,00	115,60
I	3	155	620	18,60	24,80	31,00	37,20	43,40	49,60	55,80	62,00	68,20	74,40	80,60	86,80	93,00	105,40
	2	145	580	17,40	23,20	29,00	34,80	40,60	46,40	52,20	58,00	63,80	69,60	75,40	81,20	87,00	98,60
	1	140	560	16,80	22,40	28,00	33,60	39,20	44,80	50,40	56,00	61,60	67,20	72,80	78,40	84,00	95,20

ANNEXE V

**Barème des primes d'ancienneté (base 35 heures) ⁽¹⁾
applicable au 1^{er} juillet 2013**

Travailleurs manuels

Valeur du point : 4 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINIMUM hiérarchique	ANCIENNETÉ													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
IV	3	285 TA4	1 197	35,91	47,88	59,85	71,82	83,79	95,76	107,73	119,70	131,67	143,64	155,61	167,58	179,55	203,49
	2	270 TA3	1 134	34,02	45,36	56,70	68,04	79,38	90,72	102,06	113,40	124,74	136,08	147,42	158,76	170,10	192,78
	1	255 TA2	1 071	32,13	42,84	53,55	64,26	74,97	85,68	96,39	107,10	117,81	128,52	139,23	149,94	160,65	182,07
III	3	240 TA1	1 008	30,24	40,32	50,40	60,48	70,56	80,64	90,72	100,80	110,88	120,96	131,04	141,12	151,20	171,36
	1	215 P3	903	27,09	36,12	45,15	54,18	63,21	72,24	81,27	90,30	99,33	108,36	117,39	126,42	135,45	153,51
II	3	190 P2	798	23,94	31,92	39,90	47,88	55,86	63,84	71,82	79,80	87,78	95,76	103,74	111,72	119,70	135,66
	1	170 P1	714	21,42	28,56	35,70	42,84	49,98	57,12	64,26	71,40	78,54	85,68	92,82	99,96	107,10	121,38
I	3	155 O3	651	19,53	26,04	32,55	39,06	45,57	52,08	58,59	65,10	71,61	78,12	84,63	91,14	97,65	110,67
	2	145 O2	609	18,27	24,36	30,45	36,54	42,63	48,72	54,81	60,90	66,99	73,08	79,17	85,26	91,35	103,53
	1	140 O1	588	17,64	23,52	29,40	35,28	41,16	47,04	52,92	58,80	64,68	70,56	76,44	82,32	88,20	99,96

(1) En cas d'horaire constant différent, voir annexe III.

ANNEXE VI

**Barème des primes d'ancienneté (base 35 heures) ⁽¹⁾
applicable au 1^{er} juillet 2013**

Maîtrise d'atelier

Valeur du point : 4 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	MINIMUM hiérarchique	ANCIENNETÉ													
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %	20 ans 17 %
V	3	395 AM7	1 691	50,72	67,62	84,53	101,44	118,34	135,25	152,15	169,06	185,97	202,87	219,78	236,68	253,59	287,40
	3	365 AM7	1 562	46,87	62,49	78,11	93,73	109,35	124,98	140,60	156,22	171,84	187,46	203,09	218,71	234,33	265,57
	2	335 AM6	1 434	43,01	57,35	71,69	86,03	100,37	114,70	129,04	143,38	157,72	172,06	186,39	200,73	215,07	243,75
	1	305 AM5	1 305	39,16	52,22	65,27	78,32	91,38	104,43	117,49	130,54	143,59	156,65	169,70	182,76	195,81	221,92
IV	3	285 AM4	1 220	36,59	48,79	60,99	73,19	85,39	97,58	109,78	121,98	134,18	146,38	158,57	170,77	182,97	207,37
	1	255 AM3	1 091	32,74	43,66	54,57	65,48	76,40	87,31	98,23	109,14	120,05	130,97	141,88	152,80	163,71	185,54
III	3	240 AM2	1 027	30,82	41,09	51,36	61,63	71,90	82,18	92,45	102,72	112,99	123,26	133,54	143,81	154,08	174,62
	1	215 AM1	920	27,61	36,81	46,01	55,21	64,41	73,62	82,82	92,02	101,22	110,42	119,63	128,83	138,03	156,43

(1) En cas d'horaire constant différent, voir annexe III.

ANNEXE VII

Indemnités, primes, allocation

1. Indemnités diverses

Indemnité de panier [travaux de nuit] (art. 7.1.8 de la convention collective du 20 mai 1986) : 6 €⁽¹⁾.

Indemnité de repas [petit déplacement] (accord du 26 février 1976, art. 2.3) : 2.5 × le minimum légal.

2. Primes pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique

Obtention d'un CAP de la profession par un apprenti sous contrat (art. 8.2.4 de la convention collective du 20 mai 1986) : 22,87 €.

Obtention d'un diplôme dans les conditions prévues par l'article 8.4.1 de la convention collective du 20 mai 1986 :

- CAP, BEP, CQP, CQT 1, CFPA 1^{er} degré : 76,22 € ;
- CQT 2, CQT 3, BP, BTN, diplôme AFPA niveau IV : 114,34 € ;
- BTS, DUT, diplôme AFPA niveau III : 152,45 €.

3. Allocation complémentaire de vacances (art. 11.1.14 et suivants de la convention collective du 20 mai 1986)

Entre le 1^{er} mai 2013 et le 30 avril 2014 : 447 €.

(1) A compter du 1^{er} juillet 2013.

Convention collective

**IDCC : 1912. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Haut-Rhin)
(22 décembre 1995)**

(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)
(Etendue par arrêté du 17 juillet 1996,
Journal officiel du 27 juillet 1996)

**ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2013
RELATIF AUX SALAIRES (VALEUR DU POINT ET RAMG)
ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JUILLET 2013**

NOR : ASET1350922M

IDCC : 1912

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires de cet accord soulignent l'importance de continuer le dialogue social, afin d'adapter d'une part les garanties minimales des salaires de la métallurgie du Haut-Rhin, d'autre part d'assurer la compétitivité des entreprises.

Aussi, les efforts des uns et des autres ont permis la signature du présent accord.

Conformément aux dispositions de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations annuelles se sont engagées le 27 mars 2013, une deuxième réunion a eu lieu le 4 juin 2013.

En référence aux articles 10, 11, 12, 13 et 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations paritaires annuelles portent notamment sur les valeurs du treizième mois conventionnel, les valeurs des rémunérations annuelles minima garanties, celles des primes d'ancienneté, ainsi que sur la valeur de la prime de panier et d'équipe.

TITRE I^{ER}

**DISPOSITION RELATIVE
AU CHAMP D'APPLICATION**

Article 1^{er}

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1^{er} des « Dispositions générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Article 2

Valeur du point

Il y a lieu de rappeler que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail effectif suivant l'accord national du 1^{er} juillet 1970, et repris par l'article 13 de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

La valeur du point est fixée à 4,27 € à compter du 1^{er} juillet 2013, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

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

Cette valeur permet le calcul des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'article 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH servent à la détermination, d'une part, du montant des primes telles que définies à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin et, d'autre part, de la valeur des primes d'ancienneté selon les prescriptions de l'article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH doivent être adaptées à l'horaire effectif de travail auquel est soumis le salarié. Les RMH ainsi définies ne comprennent pas les éventuelles bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Prime d'équipe

L'indemnité d'emploi horaire, dite prime d'équipe, est attribuée selon les dispositions de l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Son montant est fixé à 0,13 € de l'heure à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 4

Prime de panier

L'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin dispose de l'attribution d'une prime de panier dans le cas de travail en équipes successives.

La prime de panier est fixée à 5,03 € à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 5

Rémunérations annuelles minimales garanties (RAMG)

L'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin définit les rémunérations annuelles minimales garanties (RAMG) et prévoit la négociation paritaire annuelle de ces valeurs.

Le barème des rémunérations annuelles minimales garanties à compter de l'année 2013 est fixé comme suit, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RAMG
I	1	140	17 205
	2	145	17 205
	3	155	17 290
II	1	170	17 445
	2	180	17 505
	3	190	17 720
III	1	215	18 010
	2	225	18 150
	3	240	18 760
IV	1	255	20 340
	2	270	21 130
	3	285	22 165
V	1	305	24 500
	2	335	26 000
	3	365	28 080
	4	395	31 020

Le présent barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Il ne comprend pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

L'employeur devra s'assurer dans les meilleurs délais que chaque salarié a bien bénéficié de la garantie annuelle ci-dessus et correspondant à son coefficient.

Dans le cas où la rémunération annuelle perçue par un salarié, en fonction de la définition de l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, n'atteint pas la RAMG correspondant à son classement, l'employeur lui versera le complément de rémunération au plus tard avec la paie du mois de janvier suivant.

TITRE III

ENTRÉE EN APPLICATION

Article 6

Date d'application

Le présent accord entre en application à compter du 1^{er} juillet 2013.

Article 7

Extension

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics, de façon conjointe ou unilatérale, afin d'obtenir l'extension de son application.

Article 8

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Mulhouse, le 1^{er} juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Alsace.

Syndicats de salariés :

CFE-CGC Alsace ;

CFTC Haut-Rhin ;

UD FO Haut-Rhin.

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 23 MAI 2013
RELATIF À L'APPRENTISSAGE
ET AUX FONDS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1350931M
IDCC : 637

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation, à la demande des membres de la CPNEFP réunis le 23 mai 2013, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des reversements affectés en 2013, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2

Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2013, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP Opérateur des industries du recyclage (OIR), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEFA (19 apprentis), 96, rue Nationale, 59000 Lille, tél. : 03.20.21.95.34, télécopie : 03.20.21.95.46, mél. : adefa@adefa.fr ;
- le CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Cruseilles (22 apprentis), Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles, tél. : 04.50.44.10.58, télécopie : 04.50.44.03.33, mél. : mfr.ebeaux@mfr.asso.fr ;
- le CFA des maisons de la promotion sociale (18 apprentis), 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux, tél. : 05.56.77.33.33, télécopie : 05.56.40.89.96 ;
- le CFA de l'institut régional de formation à l'environnement et au développement durable (10 apprentis), europôle de l'Arbois, avenue Louis-Philibert, 13857 Aix-en-Provence Cedex 3, tél. : 01.42.61.17.29, mél. : philippe.lebarbenchon@irfedd.org.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2013.

Article 3

Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis, et de leur affecter pour l'année 2013 la somme totale de 182 000 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Pour l'année 2013, les modalités de répartition pour l'enveloppe de transfert des fonds de professionnalisation, prennent en considération le nombre d'apprentis accueillis sur l'année civile par chaque CFA.

Chaque CFA se verra doté, en fonction du nombre d'apprentis, d'une enveloppe forfaitaire de 3 000 € par apprenti, plafonnée à 54 000 €.

Cette enveloppe, par CFA, sera limitée en fonction de la requête financière effective par le CFA dans son dossier de demande.

Calcul de l'enveloppe de transfert de fonds de professionnalisation pour 2013

(En euros.)

CFA	NOMBRE d'apprentis	MONTANT du cofinancement accordé
ADEFA	19	54 000
IRFEDD	10	Forfait de 20 000
MPS	18	54 000
MFR	22	54 000
Total	69	182 000

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2013 s'élève à :

- 54 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 54 000 € pour le CFA MPS ;
- 54 000 € pour le CFA des MFR, antenne de Cruseilles ;
- 20 000 € pour le CFA IRFEDD (forfait).

Article 4

Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir en complément de leur lettre de sollicitation une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

Article 5

Bilan annuel

En 2014, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Fait à Paris, le 23 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FNST CGT.

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

ACCORD DU 3 JUILLET 2013
MODIFIANT L'ARTICLE 60.2 « SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL »

NOR : ASET1350925M
IDCC : 637

Considérant la volonté commune des partenaires sociaux d'améliorer et de clarifier un certain nombre de dispositions conventionnelles relatives aux salaires, il a été décidé de modifier l'article 60.2 de la convention collective comme suit :

« Article 60.2

Salaire minimum professionnel

Le salaire de base est la rémunération que l'employeur doit au salarié en contrepartie du travail fourni, à l'exclusion de toutes indemnités, primes, compléments et accessoires de salaires divers, quelle qu'en soit la dénomination.

Le salaire de base doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel garanti correspondant au classement du salarié. Les salaires minima mensuels correspondant à la durée légale du travail sont indiqués pour chaque coefficient de la classification.

Pour le salarié à temps partiel, le salaire de base doit être au moins égal à la valeur horaire du salaire minimum conventionnel garanti de sa classification multipliée par le nombre d'heures effectuées au cours du mois considéré. »

Mise en application

Les entreprises devront procéder à la régularisation des éventuelles situations individuelles non conformes au présent accord, dans un délai maximum d'une année suivant l'arrêté d'extension du texte.

Les entreprises ne peuvent déroger dans un sens moins défavorable, par accord d'entreprise, aux dispositions du présent accord.

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur le premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CGT-FO ;

FGT SNED CFTC ;

CFE-CGC ;

FNST CGT.

Brochure n° 3177

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 JUILLET 2013
DE LA FNEMA À L'AVENANT N° 65 DU 11 JUIN 2002

NOR : ASET1350936M
IDCC : 275

FNEMA CFE-CGC
Continental Square
3, place de Londres
BP 10797
95727 Roissy CDG Cedex

Orly, le 4 juillet 2013.

Madame, Monsieur,

Suite à la révision de l'avenant n° 65, la FNEMA CFE-CGC a décidé d'adhérer à l'avenant n° 65 du 11 juin 2002, afin de pouvoir apposer sa signature sur la nouvelle révision de l'avenant n° 65 du mois de juillet 2013.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Brochure n° 3085

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

AVENANT N° 2 DU 10 JUIN 2013
À L'ACCORD DU 7 JUILLET 2009 RELATIF AU TRANSPORT DE PERSONNES
PRÉSENTANT UN HANDICAP OU À MOBILITÉ RÉDUITE

NOR : ASET1350926M

IDCC : 16

Entre :

L'UFT ;

L'UNOSTRA ;

L'OTRE,

D'une part, et

La FGTE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin de faciliter l'application de l'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite, les partenaires sociaux ont souhaité, par le présent avenant, préciser certains points de l'accord susvisé.

Ces précisions permettent notamment de clarifier le statut des conducteurs en périodes scolaires qui effectuent également des prestations de transports dédiés aux personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite.

Par conséquent, l'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite, modifié par l'avenant n° 1 du 5 juillet 2010, est à nouveau modifié comme suit.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er}

Pour écarter toute mauvaise interprétation des dispositions du point 1 « L'activité » de l'article 1^{er} de l'accord du 7 juillet 2009, le point 1 dudit article est réécrit comme suit :

« Il s'agit de tout transport exclusivement dédié aux personnes handicapées et/ou à mobilité réduite pour lequel le conducteur est amené à apporter un accompagnement au voyageur dépassant l'utili-

sation des équipements du véhicule (élévateur, palette, etc.). Il peut être régulier, occasionnel ou à la demande. Ne sont donc pas concernés par le présent accord tous autres transports même occasionnellement ou partiellement fréquentés par des personnes handicapées ou à mobilité réduite. »

Article 2

Modification de l'article 2 B

Afin d'apporter davantage de précisions sur les personnes concernées par la formation prévue par l'accord du 7 juillet 2009, le premier paragraphe du point « Délais à respecter » de l'article 2 B « La formation » est réécrit comme suit :

« Conducteur effectuant, à titre permanent ou occasionnellement, un service spécialisé de transport de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite embauché à partir du 1^{er} août 2010 : formation à suivre dès l'embauche et au plus tard dans les 2 mois qui suivent son entrée en fonction, sauf impossibilité justifiée par une indisponibilité de formation. Cette indisponibilité doit être justifiée par l'attestation d'un centre de formation et une inscription à la session suivante ;

Conducteur en poste avant le 1^{er} août 2010 : formation à suivre avant le 31 décembre 2010. »

Article 3

Modification de l'article 3 B

L'antépénultième paragraphe de l'article 3 B « Classification » de l'accord du 7 juillet 2009 est réécrit comme suit :

« Ces classifications sont intégrées dans la nomenclature et définition des emplois des ouvriers des transports routiers de voyageurs et le coefficient 136 V est intégré dans les grilles des rémunérations des ouvriers des transports routiers de voyageurs. »

L'avant-dernier paragraphe de l'article 3 B de l'accord est supprimé.

Article 4

Modification de l'article 3 C

Afin d'éviter d'éventuelles difficultés d'interprétation, le premier paragraphe de l'article 3 C « L'organisation de l'activité » de l'accord du 7 juillet 2009 est réécrit comme suit :

« Cette activité est régie par la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR) et notamment par les dispositions des accords du 18 avril 2002 et du 24 septembre 2004. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'accord du 18 avril 2002, le temps de travail effectif des conducteurs comprend les temps de conduite, les temps de travaux annexes ainsi que les temps à disposition, et que le salarié doit être informé mensuellement de la situation de son compteur "durée du travail" au moyen d'un document annexé à son bulletin de paie. De même, conformément à la CCNTR, les salariés bénéficient de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier selon le nombre de vacances... ».

En outre, un paragraphe, rédigé comme suit, est inséré après le troisième paragraphe de l'article 3 C « L'organisation de l'activité » :

« Les frais afférents à l'utilisation et à la circulation du véhicule, notamment de stationnement, de carburant et d'entretien, sont à la charge de l'employeur et non du salarié qui ne doit pas faire l'avance des frais. »

Enfin, un paragraphe, rédigé comme suit, est inséré après l'article 3 C « L'organisation de l'activité » :

« D. – Particularité du conducteur en période scolaire effectuant des services dédiés aux personnes handicapées et/ou à mobilité réduite

Lorsqu'un conducteur accompagnateur de transport spécialisé de personnes handicapées et/ou à mobilité réduite ne travaille que pendant les périodes scolaires, en application de l'accord du 24 septembre 2004, il est rappelé que l'ensemble des dispositions de cet accord et notamment du coefficient 137 V, de la garantie d'horaire annuel de 550 heures pour 180 jours de travail, de la garantie d'horaire journalier, selon le nombre de vacances, de l'indemnisation de l'amplitude et des coupures s'appliquent. »

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature.

Elles feront partie intégrante de l'accord du 7 juillet 2009 sur la définition et les conditions d'exercice de l'activité des conducteurs accompagnateurs de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant 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 10 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT N° 34 DU 4 AVRIL 2013
MODIFIANT L'ARTICLE 58 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1350929M
IDCC : 2564

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 4 avril 2013 ont convenu de modifier le texte de l'article 58.

« Article 58

Contrôle

Les deux premiers alinéas sont supprimés et remplacés par le texte suivant :

« L'organisation du travail des salariés rémunérés en forfait jours fait l'objet d'un suivi régulier par l'employeur qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par principe par l'employeur ou à titre exceptionnel par le salarié, en accord avec l'employeur.

L'employeur et le salarié signeront chaque mois ce document, qui sera conservé dans l'entreprise et dont un exemplaire signé sera remis au salarié. Il sera tenu à la disposition de l'inspection du travail pendant une durée de 3 ans.

L'entreprise fournira aux salariés le modèle du document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié ou de l'employeur et portera sur les conditions visées ci-dessus. »

Fait à Paris, le 4 avril 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SNVEL.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FSPSS FO.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/31

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 50 du 9 janvier 2013..	115
Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage (Franche-Comté) : avenant n° 38 du 12 février 2013	116
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté) : avenant n° 24 du 18 janvier 2013	119
Exploitations de polyculture, viticulture et élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 13 du 1^{er} février 2013	151
Exploitations de polyculture, viticulture et élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 14 du 1^{er} février 2013	160
Exploitations et entreprises agricoles (Franche-Comté) : avenant n° 4 du 10 septembre 2012.....	163
Exploitations et entreprises agricoles (Franche-Comté) : avenant n° 5 du 12 octobre 2012.....	167
Exploitations et entreprises agricoles (Franche-Comté) : avenant n° 4 du 18 janvier 2013	171
Exploitations et entreprises agricoles (Franche-Comté) : avenant n° 6 du 18 janvier 2013	180
Scieries agricoles et activités connexes (Franche-Comté) : avenant n° 26 du 21 février 2013.....	182

Convention collective

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Etendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

AVENANT N° 50 DU 9 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397111M
IDCC : 8532

Entre :

Les entrepreneurs des territoires, fédération de Bretagne ;

Le syndicat des prestataires de services avicoles,

D'une part, et

L'UPRA CFDT ;

La FSCOPA CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 35 « Majoration de salaires » est modifié ainsi qu'il suit :

Il est créé un point D intitulé : « Prestations techniques dans les couvoirs » et rédigé ainsi qu'il suit :

« Pour les salariés occupés à des prestations techniques dans les couvoirs, les heures effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 5 heures sont majorées de 50 %. »

Le dernier alinéa du paragraphe « A. – Principes généraux » est complété ainsi qu'il suit :

« En outre, sauf pour les salariés visés au point D, tout travail entre 21 heures et 6 heures du matin est considéré comme travail de nuit, et ces heures subissent en conséquence une majoration du salaire horaire de 50 %. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 9 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8433. – ENTREPRISES D'HORTICULTURE,
PÉPINIÈRES ET MARAÎCHAGE
(Franche-Comté)
(1^{er} avril 1986)**

(Etendue par arrêté du 11 décembre 1986,
Journal officiel du 20 décembre 1986)

AVENANT N° 38 DU 12 FÉVRIER 2013

NOR : *AGRS1397117M*
IDCC : 8433

Entre :

L'union régionale des producteurs de l'horticulture et de la pépinière de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

Le CR CGT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de classification des emplois, prévue à l'article 20, est modifiée comme suit :

A l'article 20A : « Il existe au total sept niveaux ou échelons correspondant aux sept coefficients antérieurement appliqués » par « Il existe au total huit niveaux ou échelons correspondant aux huit coefficients antérieurement appliqués ».

A l'article 20B : après le niveau IV, échelon 2, est ajouté :

« C. – Personnel technicien agent de maîtrise

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il assure la répartition des travaux des salariés qu'il encadre.

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

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau 3.

Pour exemple

Atelier de greffage :

Personne ayant de l'expérience, qui exécute le planning établi par son supérieur. Il a la responsabilité organisationnelle du personnel dont il a la charge. Il peut exécuter quelques contrôles. Il fait appliquer les consignes de sécurité et le port des EPI. Il assure la logistique du chantier. Il fait également de la saisie informatique. »

Article 2

L'article 51 « Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés » est modifié comme suit :

« La récupération se fera au plus tard dans la semaine suivante. » par « La récupération se fera sous 30 jours. »

Article 3

L'article 58 « Journées chômées et payées » est modifié comme suit : « Journées habituellement chômées et payées ».

Article 4

L'article 34 « Frais de déplacement » est modifié comme suit :

- « L'indemnité de repas est égale à 8,40 € » par « L'indemnité de repas est égale à 3 MG (minimum garanti) » ;
- « il perçoit une indemnité de découcher incluant le petit déjeuner fixée à 30 € » par « il perçoit une indemnité de découcher incluant le petit déjeuner fixée à 13 MG (minimum garanti) ».

Article 5

La grille de salaires contenue à l'article 21 est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2013 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	9,43	1 430,25
	2	110	9,70	1 471,20
II		130	9,90	1 501,53
III	1	145	10,13	1 536,42
	2	160	10,51	1 594,05
IV	1	180	10,93	1 657,75
	2	200	11,46	1 738,14
TAM – I		215	11,90	1 804,87

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

La grille de salaires contenue à l'article 6 de l'annexe I est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2013 :

(En euros.)

	NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Cadres	1	12,40	1 880,71
	2	13,03	1 976,26
	3	14,98	2 272,02
	4	16,95	2 570,81
	5	19,70	2 987,90

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux 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 de Franche-Comté. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 12 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8434. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)**

(Etendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

AVENANT N° 24 DU 18 JANVIER 2013

NOR : *AGRS1397116M*
IDCC : 8434

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs des territoires de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Un certain nombre de dispositions de la convention collective du 1^{er} novembre 1998 étant devenues obsolètes, notamment au regard des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis sa conclusion, les partenaires sociaux signataires de cette convention ont souhaité procéder à une révision complète du texte.

Suite à l'examen préalable à l'extension de l'avenant n° 23 portant révision du texte de la convention collective, il est apparu que ce texte devait être renvoyé à la négociation entre les parties eu égard à différents éléments rendant impossible l'extension de ce texte. En conséquence, le présent avenant annule et remplace en toutes ses dispositions le texte de l'avenant n° 23 et son annexe ; il reprend ainsi la totalité des articles de la convention collective du 1^{er} novembre 1998.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du 2^e mois civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux 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 de Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Article 4

Texte intégral de la convention collective révisée

Ci-après, le texte intégral de la convention collective dans sa nouvelle rédaction :

« Convention collective des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et coopératives d'utilisation du matériel agricole de Franche-Comté du 1^{er} novembre 1998 :

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1. Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention est applicable sur le territoire de la région administrative de Franche-Comté aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, des parcs zoologiques et des activités d'horticulture, pépinières et maraîchage), 2° (à l'exception des entreprises du paysagisme, réalisation, entretien de parcs et jardins) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

1.2. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

1.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, peuvent adhérer à la présente convention collective, dans le cadre des dispositions prévues par les articles L. 2261-3 et suivants du code du travail.

1.4. Périodicité et thèmes de négociations obligatoires

La commission mixte de la présente convention collective régionale se réunit au moins une fois par an pour négocier sur les salaires.

Elle se réunit également, le cas échéant ⁽¹⁾, selon la périodicité prévue par le code du travail, afin d'aborder notamment les thèmes suivants :

- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- conditions de travail ;
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- emploi des salariés âgés ;
- emploi des travailleurs handicapés ;
- formation professionnelle et apprentissage ;
- classifications ;
- épargne salariale.

(1) C'est-à-dire lorsque ces négociations n'ont pas déjà eu lieu dans le cadre d'accords de branche couvrant le champ d'application de la présente convention collective.

1.5. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de fin du préavis.

La convention dénoncée continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

1.6. Procédure conventionnelle d'interprétation

Afin de répondre à d'éventuelles difficultés d'interprétation de la présente convention, il sera constitué une commission paritaire d'interprétation, composée d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de représentants des organisations syndicales de salariés signataires.

La commission se réunit dans le délai de 1 mois à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès des services de l'Etat compétents.

Le procès-verbal de la réunion est transmis aux organisations signataires de la convention collective.

La commission d'interprétation peut saisir, pour avis, la commission nationale de la négociation collective dans les conditions prévues au 4° de l'article L. 2271-1 du code du travail.

1.7. Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause pour aucun salarié d'une réduction de l'ensemble de la rémunération précédemment acquise ou de tout autre avantage individuel acquis précédemment.

1.8. Différends individuels et collectifs

Procédure conventionnelle de conciliation

Tous les différends individuels et collectifs nés de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise pourront être soumis, par la partie la plus diligente, à une commission paritaire de conciliation, qui sera ainsi valablement saisie.

Le recours devant cette commission n'est pas obligatoire et ne fait pas obstacle au recours devant les instances prévues par la législation en vigueur.

La commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et un nombre égal de représentants patronaux.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 7 jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 5 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si la commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

1.9. Procédure légale de conciliation et de médiation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être réglés par la procédure conventionnelle seront régis conformément à la réglementation, que ce soit par la voie de la conciliation ou par celle de la médiation.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

2.1. Droit syndical

L'exercice du droit syndical s'effectue suivant les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Des autorisations d'absence rémunérée sont accordées dans la limite de 3 jours par an par organisation aux salariés devant assister aux réunions statutaires nationales des organisations syndicales signataires de la présente convention sur présentation, un mois à l'avance, d'un document écrit émanant de celles-ci. Le mode de rémunération de ces autorisations d'absence est fixé par accord entre le salarié et l'employeur.

Des congés sont accordés, dans les conditions prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Les absences ci-dessus ne viennent pas en déduction des congés annuels.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, dans le cadre de la législation en vigueur.

2.2. Droit syndical et liberté d'opinion

Conformément à la loi, les parties contractantes reconnaissent à chacun sa liberté d'opinion, celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix. Elles reconnaissent également aux syndicats la liberté d'exercer leur action.

Notamment :

- les employeurs et les salariés ne doivent en aucun cas prendre en considération envers quiconque, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, opinions, non plus que le fait d'appartenir ou non à un syndicat ;
- les employeurs ne doivent pas non plus en tenir compte pour arrêter leurs décisions concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et le congédiement, la rémunération, l'avancement et la promotion.

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

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

2.3. Délégués du personnel

L'élection des délégués du personnel avec suppléants est obligatoire dans toutes les entreprises occupant au moins 10 salariés, selon les modalités de décompte de l'effectif prévues par le code du travail pour ce type de représentation du personnel. L'organisation de l'élection relève de l'initiative de l'employeur. Elle intervient à la même date que celle du comité d'entreprise, si celui-ci existe.

Les délégués du personnel sont élus pour une durée comprise entre 2 et 4 ans en fonction des dispositions du protocole préélectoral ; ils sont rééligibles.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite des crédits d'heures prévus par le code du travail. Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Les délégués du personnel font connaître leurs communiqués par affichage sur les panneaux prévus par le code du travail.

Les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois ou sur leur demande. Les suppléants peuvent assister aux réunions avec l'employeur en accompagnant les délégués titulaires.

Les délégués du personnel peuvent se faire assister par le représentant d'une organisation syndicale.

Le nombre de délégués et de suppléants est fixé par les articles R. 2314-1 et R. 2314-2 du code du travail.

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter les réclamations individuelles ou collectives à l'employeur et de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires.

2.4. Comité d'entreprise

Il est rappelé que dans les entreprises occupant d'une façon habituelle au minimum 50 salariés, conformément au code du travail, un comité d'entreprise doit être constitué. Les modalités de décompte de l'effectif sont celles prévues par le code du travail pour ce type de représentation du personnel.

En vertu des dispositions du code du travail, l'employeur peut décider d'instaurer une délégation unique du personnel regroupant les attributions des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Cette possibilité est ouverte à l'occasion de la mise en place du comité d'entreprise ou lors de son renouvellement.

Il est versé, outre la subvention légale de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute, une subvention destinée aux activités sociales et culturelles au moins égale à 0,4 % de la masse salariale des bénéficiaires.

2.5. Mise en place des élections

Les dispositions du protocole d'accord préélectoral fixent les modalités d'organisation des élections de représentants du personnel et indiquent la composition des différents collèges électoraux.

A défaut de protocole d'accord préélectoral, il convient d'appliquer les dispositions prévues par le code du travail.

2.6. Obligation annuelle de négociation

Dans les conditions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, c'est-à-dire lorsqu'il existe une ou plusieurs sections syndicales dans l'entreprise, les employeurs sont tenus à une obligation annuelle de négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les salaires, la durée du travail et l'emploi des travailleurs handicapés (sur ce thème, l'obligation de négocier peut être triennale en présence d'un accord collectif d'entreprise). La négociation annuelle obligatoire doit également porter sur le régime de prévoyance maladie, l'intéressement, la participation, l'épargne salariale, lorsque la situation de l'entreprise le justifie au regard des prescriptions du code du travail.

Afin notamment de contribuer à l'établissement du rapport de branche prévu à l'article L. 2241-1 du code du travail, chaque employeur est invité à transmettre aux organisations patronales signataires de la présente convention les éléments qu'il remet aux organisations syndicales en vue des négociations obligatoires dans son entreprise.

2.7. Egalité professionnelle

En vertu des principes de non-discrimination établis par le code du travail, ne peuvent être prises en compte, pour écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, pour sanctionner un salarié, le licencier ou lui faire subir une mesure discriminatoire, les caractéristiques suivantes :

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

L'exercice du droit de grève, le fait de témoigner d'une discrimination basée sur l'un des éléments ci-dessus et l'exercice de la fonction de juré ou de citoyen assesseur ne peuvent également justifier une sanction ou une mesure discriminatoire.

Seules sont admises les différences de traitement basées sur l'une des caractéristiques précitées lorsqu'elles se placent dans le respect des conditions et limites posées par le code du travail (art. L. 1133-1 et suivants).

Les signataires de la présente convention collective affirment leur attachement au respect de ces principes de non-discrimination ainsi que leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2.8. Emploi des étrangers

Il est interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger non muni d'un titre l'autorisant à séjourner et à exercer une activité salariée en France, lorsque la possession de ce titre est exigée en vertu des dispositions législatives ou réglementaires, de traités ou d'accords internationaux. Il appartient à l'employeur de vérifier que le travailleur étranger qu'il souhaite embaucher remplit ces conditions.

Toutefois, la nationalité du salarié ne peut entraîner une quelconque discrimination, notamment en matière d'emploi ou de salaire.

2.9. Emploi des travailleurs handicapés

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans les conditions prévues par les articles L. 5212-1 et suivants du code du travail.

CHAPITRE III CONTRAT DE TRAVAIL

3.1. Embauche

Tout engagement d'un salarié devra être précédé d'une déclaration préalable à l'embauche auprès de la mutualité sociale agricole et devra en outre faire immédiatement l'objet d'une confirmation écrite de l'employeur, stipulant notamment :

- la date de l'embauche ;
- la référence à la présente convention collective ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- l'emploi occupé et les lieux où il s'exercera ;
- la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- la rémunération (avec la mention et l'évaluation des avantages en nature éventuellement accordés) ;
- le cas échéant, des dispositions particulières de type clause de non-concurrence.

Toute modification ultérieure de l'un des éléments ci-dessus devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail signé des deux parties.

Toute embauche autre qu'à durée indéterminée à temps complet doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit.

Aucun contrat de travail conclu entre un salarié et un employeur ne peut déroger dans un sens défavorable pour le salarié aux dispositions de la présente convention collective.

Un exemplaire de la présente convention collective doit obligatoirement être tenu par l'employeur à la disposition du personnel.

3.2. Examen médical d'embauche

Le médecin du travail effectuera l'examen médical d'embauche dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail. Le temps passé à cet examen sera payé comme temps de travail et les frais de déplacement y afférents indemnisés le cas échéant.

3.3. Période d'essai des salariés non cadres, techniciens et agents de maîtrise

Le contrat de travail ou la lettre d'engagement peut prévoir une période d'essai.

Pour les salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée (CDD), la durée de la période d'essai est fixée en vertu des dispositions du code du travail (art. L. 1242-10).

Pour les salariés embauchés par contrat de travail à durée indéterminée (CDI), la durée de la période d'essai initiale ne peut excéder :

- 2 mois pour les ouvriers ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

Par accord écrit des parties et à condition que le contrat de travail en prévoie la possibilité, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée identique à sa durée initiale. Le renouvellement doit intervenir au plus tard le dernier jour de la période d'essai initiale.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut ainsi dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers ;
- 6 mois pour les techniciens et agents de maîtrise.

En cas de rupture de l'engagement par l'employeur pendant la période d'essai, quelle que soit la nature du contrat de travail, un délai de prévenance doit être respecté, à raison de :

- 24 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est comprise entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise est supérieure à 3 mois.

En cas de rupture de l'engagement par le salarié pendant la période d'essai, le délai de prévenance à respecter est de :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures dans les autres cas.

Les délais de prévenance visés ci-dessus ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche définitive.

3.4. Conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement écrit.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, le cas échéant au prorata de leur temps de travail.

Pour connaître les dispositions conventionnelles propres aux salariés à temps partiel, il convient de se reporter à l'accord national du 23 décembre 1981 (art. 9.2).

En application de ces dispositions, il est possible de prévoir, pour les salariés à temps partiel, des modalités d'aménagement du temps de travail permettant de faire varier l'horaire hebdomadaire ou mensuel sur l'année.

3.5. Contrats à durée déterminée

L'embauche d'un salarié est en principe réalisée pour une durée indéterminée. Toutefois, dans les cas limitativement prévus par le code du travail et dans le respect des dispositions du titre IV du livre II de ce code, des contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus.

Le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit.

L'article 5 de l'accord national du 18 juillet 2002 (portant sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture) prévoit des modalités particulières d'aménagement du temps de travail des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée.

En vertu de l'article L. 1243-8 du code du travail, les salariés employés par contrat de travail à durée déterminée ont droit à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de leur situation lorsque, au terme de leur contrat, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée.

Le montant de cette indemnité est déterminé conformément à la réglementation en vigueur au jour du terme du contrat (elle est égale à 10 % du total de la rémunération brute perçue au cours

du contrat, en vertu des dispositions en vigueur à la date de révision de la présente convention collective).

Cette indemnité est versée au terme du contrat, en même temps que le dernier salaire, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- lorsque le salarié est employé par le biais d'un contrat de travail à durée déterminée spécifique pour lequel la réglementation exclut l'application de cette indemnité ;
- lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

3.6. Jeunes travailleurs

Il est possible de conclure un contrat de travail avec un salarié de moins de 18 ans, sous réserve du respect des conditions prévues par la réglementation pour cette catégorie particulière de travailleurs, notamment :

- le chapitre III du titre V du livre I^{er} de la 4^e partie du code du travail (art. L. 4153-1 et suivants, et D. 4153-1 et suivants) traitant de l'âge d'admission au travail, des travaux interdits et des travaux réglementés ;
- le titre VI du livre I^{er} de la 3^e partie du code du travail (art. L. 3161-1 et suivants) traitant des dispositions particulières aux jeunes travailleurs ;
- les articles L. 715-1 et R. 715-1 à R. 715-4 du code rural et de la pêche maritime.

Il est à noter en particulier que :

- il est interdit d'employer les jeunes travailleurs de moins de 18 ans à la conduite de tracteurs agricoles ou forestiers non munis de dispositifs de protection contre le renversement ainsi que de moissonneuses-batteuses et autres machines à usage agricole comportant des fonctions ou mouvements multiples ;
- les jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 7 heures par jour et de 35 heures par semaine ;
- une pause de 30 minutes est obligatoire au terme de toute période de travail effectif ininterrompu dont la durée atteint 4 h 30 ;
- les jeunes travailleurs bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs ;
- le travail du dimanche et le travail de nuit leur est interdit.

La réglementation prévoit toutefois un certain nombre de dérogations dont certaines soumises à information ou à autorisation des services de l'inspection du travail.

Conformément au code du travail, le salaire minimum applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité professionnelle normale, peut faire l'objet d'un abattement fixé à :

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

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans le type d'emploi proposé.

Pour les jeunes travailleurs justifiant de moins de 6 mois de pratique professionnelle, le salaire doit être le même que celui de la catégorie « adultes » lorsqu'ils en ont les aptitudes et le rendement.

Pour les jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme professionnel de la branche d'activité, ces abattements sont supprimés.

3.7. Conditions particulières du personnel des activités agro-touristiques

Les salariés employés dans les activités agro-touristiques (notamment les fermes-auberges et autres activités d'hébergement, de restauration, de transformation et de vente de produits) ayant pour support une exploitation agricole et rattachés à celle-ci bénéficient de conditions d'emploi et de rémunération identiques à celles des autres salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Les dispositions de cette dernière ainsi que celles du code du travail et du code rural et de la pêche maritime, relatives notamment à la durée du travail, au contrat à durée déterminée (CDD), à la classification et aux rémunérations minimales, leur sont applicables.

Par exception, lorsque ces salariés sont amenés à effectuer des heures de travail le dimanche, les jours fériés ou la nuit en raison de la nature particulière de leur activité, les majorations applicables aux heures de travail concernées sont les suivantes :

- 15 % pour les heures de travail effectuées le dimanche (cette majoration se cumule le cas échéant avec les majorations pour heures supplémentaires) ;
- 25 % pour les heures de travail effectuées les jours fériés ;
- 15 % pour les heures de travail effectuées la nuit au sens de la réglementation.

Le choix d'attribuer la majoration sous forme de rémunération ou sous forme de repos s'effectue par accord entre l'employeur et le salarié.

CHAPITRE IV HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

4.1. Dispositions générales

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois, décrets et règlements en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs agricoles, et notamment à l'obligation d'établir et de mettre à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels.

a) Hygiène

Les locaux affectés au travail doivent présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel.

Les installations sanitaires appropriées (notamment vestiaires, lavabos, cabinets d'aisances et, le cas échéant, douches) doivent être mises à la disposition des travailleurs dans les conditions prévues aux articles R. 4228-1 et suivants du code du travail.

b) Santé et sécurité

Les parties contractantes affirment la volonté de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des personnes, notamment des salariés occupés dans les différentes entreprises.

Des boîtes de secours permettant de donner des soins de première urgence aux salariés seront mises en permanence à la disposition du personnel dans les locaux de l'entreprise.

c) Droits d'alerte et de retrait

En application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, chaque salarié doit alerter l'employeur et a le droit de s'éloigner s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Aucune sanction et aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs en cas d'exercice légitime de leur droit de retrait.

4.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Il est rappelé que dans les établissements occupant d'une façon habituelle au minimum 50 salariés, conformément au code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué. Ce comité fonctionne dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Conformément aux articles L. 4523-10 et L. 4614-14 à L. 4614-16 du code du travail, les représentants du personnel désignés au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions.

4.3. Formation à la sécurité

Lors de l'embauche, l'employeur assurera la formation à la sécurité nécessaire à la prise du poste de travail. Lors de cette formation initiale, les consignes de sécurité et règles de prévention propres à l'entreprise ainsi qu'aux produits, matériels et engins utilisés seront expliquées au salarié.

Lors de chaque changement de technique, de procédé, de produit ou de matériel, une nouvelle formation sera assurée à chaque salarié.

Le document unique d'évaluation des risques peut servir de support d'information du salarié dans le cadre de cette formation.

4.4. Médecine du travail

Hormis les cas prévus par le décret n° 2012-706 du 7 mai 2012, le salarié doit bénéficier d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions légales et réglementaires doivent bénéficier de cet examen avant leur embauche.

Par la suite, le salarié bénéficie d'examen médicaux périodiques dans les conditions prévues par les textes applicables.

Le salarié doit également bénéficier d'un examen de reprise du travail dans un certain nombre de cas prévus par voie législative ou réglementaire ; il s'agit notamment des cas suivants :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnels, sous réserve que la condition de durée de l'absence prévue par le code du travail soit remplie.

CHAPITRE V

TEMPS DE TRAVAIL ET DE REPOS

5.1. Durée du travail

a) Sources

La durée du travail est régie par les dispositions du code du travail, celles du code rural et de la pêche maritime (art. L. 713-1 et suivants et art. R. 713-35 à R. 713-50), celles de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (joint pour information en annexe) ainsi que par les dispositions de la présente convention collective.

En vertu de ces dispositions, la durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine.

b) Définition du temps de travail effectif

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

Lorsque, pendant toute la durée de la pause, les salariés ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail et restent à disposition de l'employeur, le temps de pause est qualifié de temps de travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par une disposition législative ou réglementaire, la convention collective, le règlement intérieur ou le contrat de travail, les temps d'habillage et de déshabillage sont assimilés à du temps de travail effectif.

c) Contrôle de la durée du travail

L'employeur doit enregistrer ou consigner toutes les heures de travail effectuées par les salariés. Pour ce faire, il peut, après avoir informé et consulté les représentants du personnel s'ils existent, choisir entre deux procédés, à savoir :

Enregistrement du temps de travail :

- soit l'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail. Il doit, dans ce cas, remettre chaque mois au salarié, avec son bulletin de paie, une copie du document d'enregistrement ;
- soit l'employeur confie à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement de son temps de travail, en mettant à sa disposition les moyens adéquats. Dans ce cas, le salarié peut, s'il en fait la demande, se faire remettre une copie du document d'enregistrement.

Affichage :

- soit l'employeur affiche, dans un lieu accessible aux salariés, un document précisant la répartition des horaires de travail pour chaque jour de la semaine (document signé et indiquant la date à laquelle il prend effet). Un exemplaire de ce document doit être transmis à l'inspecteur du travail avant son entrée en vigueur et toute modification doit ensuite être préalablement portée à la connaissance de ce dernier ainsi qu'à celle du personnel ;
- soit l'employeur remet au salarié, contre décharge, un document indiquant la répartition de son horaire de travail (ce peut être le contrat de travail). Un exemplaire est également transmis à l'inspecteur du travail.

Quel que soit le procédé utilisé, toutes les heures de travail doivent être consignées ou enregistrées ainsi que :

- les heures supplémentaires ;
- les heures d'astreinte ;
- les heures d'absence : leur nature (congrés, récupération, repos...) et leur durée doivent être indiquées. Il convient également de préciser si elles sont rémunérées ou non.

Les documents relatifs au contrôle du temps de travail doivent être tenus à la disposition des agents chargés du contrôle et des représentants du personnel habilités à le consulter. Ils doivent être conservés pendant 5 ans.

L'employeur est toutefois dispensé d'enregistrer ou d'afficher les horaires de travail lorsque le salarié est contraint d'organiser lui-même son activité, parce qu'il assume des responsabilités importantes ou parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas de contrôler sa présence. Il convient, dans ce cas, de faire application des dispositions de l'article R. 713-41 du code rural et de la pêche maritime.

5.2. Durées hebdomadaire et journalière maximale de travail

La durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures.

Cette durée maximale peut être portée à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité, imposé notamment pour l'un des motifs suivants (cf. décret n° 97-541 du 26 mai 1997 et art. 8.2 de l'accord national du 23 décembre 1981) :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Pour bénéficier de cette dérogation, l'employeur doit adresser immédiatement à l'inspecteur du travail une déclaration l'informant du dépassement de la durée maximale journalière et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

Le dépassement de la durée de 10 heures de travail effectif par jour ne peut avoir lieu plus de 6 journées consécutives et le volume des heures de dépassement ne peut être supérieur à 50 par période annuelle (telle que définie à l'article suivant).

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée à 48 heures et à 44 heures en moyenne sur une période de 12 mois consécutifs (y compris pour les salariés des coopératives d'utilisation de matériel agricole). Il est possible de dépasser le plafond de 48 heures hebdomadaires sous réserve d'en obtenir l'autorisation auprès des services de la DIRECCTE, selon la procédure définie à l'article 9 du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975. La durée du travail hebdomadaire peut alors atteindre 60 heures.

Le respect des dispositions relatives à la durée maximale du travail est évalué au regard de la durée de travail réellement effectuée. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif, en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectif.

DURÉE MAXIMALE	PRINCIPE	DÉROGATION POSSIBLE
Journalière	10 heures	Jusqu'à 12 heures (*)
Hebdomadaire	48 heures	Jusqu'à 60 heures (**)
	44 heures en moyenne sur 12 mois consécutifs	Néant
(*) Dérogation de droit, dans les conditions fixées à l'alinéa 2. (**) Dérogation soumise à autorisation administrative, dans les conditions prévues à l'alinéa 4.		

5.3. Durées maximales annuelles de travail

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à plus de 1 940 heures par an.

Par exception à cette règle, la durée maximale annuelle est portée à 2 000 heures dans :

- les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et dans les CUMA ;
- les autres exploitations et entreprises relevant du champ d'application de la présente convention et n'employant qu'un seul salarié permanent.

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum déterminé en fonction du nombre de salariés (nombre dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 8.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 en annexe).

Là encore, les heures de travail prises en compte pour le calcul des durées maximales du travail sont les heures de travail réellement effectuées.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue (sous réserve du respect de la limite de 44 heures de travail effectif en moyenne sur 12 mois consécutifs).

La période annuelle comprend 12 mois consécutifs ; elle peut être déterminée par le contrat de travail, par un accord collectif ou décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut, elle commence le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de chaque année (cf. art. 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981).

5.4. Définition et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ; elles sont régies par les dispositions suivantes :

- les 8 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
- les heures effectuées au-delà des 8 premières heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire de 50 %.

Après consultation de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé, à raison de 1 h 15 pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 h 30 pour chacune des heures supplémentaires suivantes.

Pour l'ensemble des salariés, l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 permet la mise en place de conventions de forfait sur la base d'un nombre hebdomadaire ou mensuel d'heures.

Dans les conditions prévues par ce même article et uniquement pour les salariés non cadres des niveaux III et IV disposant de l'autonomie nécessaire, ainsi que pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, il est possible de conclure une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail incluant un certain volume d'heures supplémentaires. La durée du travail ainsi que le volume d'heures supplémentaires effectuées chaque mois peuvent alors varier d'un mois à l'autre autour de la durée moyenne servant de base au calcul de la rémunération mensuelle.

5.5. Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an ; cette durée s'entend de l'ensemble du travail réellement effectué. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES EFFECTUÉES	REPOS COMPENSATEUR
De 1 861 à 1 900	1 jour
De 1 901 à 1 940	2 jours
De 1 941 à 2 000	3 jours

A la fin de la période annuelle (définie conformément aux dispositions de la présente convention collective), l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Une copie de ce document est remise au salarié. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journées ou demi-journées, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons qui, relevant d'impératifs

liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

Le repos compensateur payé est assimilé à du travail effectif mais n'est pas considéré comme du travail effectué pour la détermination de la durée maximale du travail.

5.6. Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Les heures perdues au-dessous de la durée légale du travail peuvent être récupérées, lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel, dans les cas et selon les modalités ci-après :

- pour cause de fête locale ou coutumière, ou du chômage d'un pont habituellement travaillé tombant la veille ou le lendemain d'un jour férié, dans les 30 jours entourant la date du jour chômé ;
- résultant des causes accidentelles ou de cas de force majeure, dans les 4 semaines à partir de la reprise normale du travail ;
- pour cause d'intempérie, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures ainsi perdues et récupérables sont payées au tarif normal et à titre d'avance avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les heures de récupération effectives en application du présent article ne peuvent excéder, pour un même salarié, 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs.

5.7. Dispositions générales relatives à l'annualisation

La mise en œuvre des règles générales relatives à l'annualisation s'effectue sur la base du chapitre X de l'accord national du 23 décembre 1981.

5.8. Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute le repos quotidien, prévu à l'article L. 714-5 du code rural et de la pêche maritime, d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

En vertu de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime, lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le repos hebdomadaire peut être donné, pour tout ou partie du personnel, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement, selon l'une des modalités ci-après :

1° Un autre jour que le dimanche, sous réserve que le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;

2° Une demi-journée le dimanche, avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

3° Par roulement, à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois ;

4° Par roulement pour les activités d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.

L'application d'une des modalités ci-dessus visant à accorder de manière habituelle le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche est possible après simple consultation des représentants du personnel, s'il en existe (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), pour les salariés employés dans les activités listées à l'article R. 714-1 du code rural et de la pêche maritime, à savoir notamment les salariés affectés :

- à des activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires directement liées à ces opérations ;
- à des opérations de vente au détail des produits de l'horticulture ornementale et des pépinières ainsi qu'aux activités préparatoires ou complémentaires nécessaires à la réalisation de ces opérations ;
- à des activités de garde ou de gardiennage ;

- à des opérations d'insémination artificielle ;
- à des activités d'organisation de manifestations, d'installation de stands et d'exposition dans l'enceinte des foires et salons ayant fait l'objet d'une autorisation ou d'un agrément ;
- aux soins et à la surveillance des animaux ;
- à des opérations qui doivent être effectuées quotidiennement et ne peuvent être différées ;
- au traitement et au transport des matières susceptibles d'altération très rapide.

Par ailleurs, l'employeur peut donner le repos hebdomadaire suivant l'une des modalités prévues aux 1^o et 2^o dans les exploitations de polyculture associées à des activités d'élevage exercées à titre principal qui n'emploient qu'un salarié permanent.

Dans les autres cas, l'employeur qui désire faire usage de l'une des dérogations ci-dessus doit en faire la demande auprès des services de l'Etat compétents.

Les heures travaillées le dimanche ouvrent droit à une majoration de 25 % à prendre sous forme de repos ou à payer avec la rémunération du mois au cours duquel elles ont été effectuées (sous réserve du cas particulier du personnel des activités agro-touristiques prévu à l'article 1.11).

5.9. Suspension exceptionnelle du repos hebdomadaire

En vertu des dispositions de l'article 5.3 de l'accord de 1981 et du V des articles L. 714-1 et R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime, qu'il soit habituellement donné le dimanche ou un autre jour de la semaine, le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois au maximum par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient, au moment choisi d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

L'employeur doit alors informer immédiatement l'inspecteur du travail compétent des circonstances exceptionnelles qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, la date et la durée de cette suspension, l'identité des personnes concernées ainsi que la date à laquelle elles pourront bénéficier du repos compensateur.

5.10. Jours fériés

Les jours fériés sont le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 Novembre et le 25 décembre.

Ils sont en principe chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement travaillé dans l'entreprise.

Salarié mensualisé : le chômage d'un jour férié ne peut être la cause d'une diminution de sa rémunération.

Salarié non mensualisé : il bénéficie d'une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié chômé par le montant de son salaire horaire de base.

Toutefois, dans les deux cas ci-dessus, la rémunération des jours fériés chômés n'est accordée qu'aux salariés présents le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser, au total, 3 % du montant total du salaire payé.

Salariés employés par contrat de travail intermittent : une indemnité de 3 % du montant de leur rémunération brute leur est versée chaque mois au titre de la rémunération des jours fériés.

Travail d'un jour férié :

Lorsque le travail au cours d'un des jours fériés ordinaires est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les heures de travail sont majorées de 50 % ou bien elles donnent lieu à une récupération majorée de 50 % sur la base du temps de travail accompli.

Le travail du 1^{er} Mai ouvre, quant à lui, droit à une majoration de salaire de 100 % des heures effectuées.

La majoration au titre du jour férié comprend, le cas échéant, les éventuelles majorations au titre des heures supplémentaires.

5.11. Journée de solidarité

Conformément aux articles L. 3133-7 et suivants du code du travail, la journée de solidarité peut être fixée par accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel.

Lorsque la journée de solidarité est effectuée à l'occasion d'un jour férié, les dispositions légales et conventionnelles relatives au chômage et au paiement des jours fériés ne sont pas applicables.

5.12. Acquisition des droits à congés payés

Tout salarié a droit à des congés payés. La durée du congé est déterminée sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de référence servant au calcul des droits à congés payés est celle qui court du 1^{er} juin de l'année écoulée au 31 mai de l'année suivante.

5.13. Prise des congés payés

La prise des congés payés s'effectue en principe au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre suivant l'année de référence au cours de laquelle ils ont été acquis.

Toutefois, avec l'accord de l'employeur, les congés payés peuvent être pris par anticipation, c'est-à-dire au cours de la période durant laquelle ils sont acquis.

L'ordre et les dates de départ en congés sont fixés par l'employeur dans les conditions prévues par les articles L. 3141-14 et suivants du code du travail, en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des intéressés.

L'accord de l'employeur sur l'ordre des départs est communiqué à chaque salarié dès que possible et, en tout cas, 3 mois au moins avant son départ. Et, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ (art. L. 3141-16 du code du travail).

En cas de fermeture totale de l'établissement, l'employeur doit s'efforcer d'occuper les salariés dont le droit à congé est inférieur à la période de fermeture ; à défaut et conformément à l'article R. 5122-10 du code du travail, l'employeur prend toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

En vertu de l'article L. 3141-26 du code du travail, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit (sauf en cas de faute lourde), pour la fraction de ce congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25 du code du travail.

5.14. Etalement et fractionnement des congés

Les congés payés doivent en principe être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

Les règles de fractionnement et de report des congés payés sont prévues par les articles L. 3141-17 à L. 3141-21 du code du travail.

Les congés peuvent être pris de manière continue (le congé principal ne doit toutefois pas excéder 24 jours ouvrables en principe, la 5^e semaine de congés payés devant être prise séparément) ou de manière fractionnée.

Dans ce dernier cas, le salarié doit tout de même bénéficier d'un congé d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs entre 2 jours de repos hebdomadaire entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année (sauf accord exprès des parties pour prendre ce congé en dehors de cette période).

Les jours de congés restants peuvent, quant à eux, être pris, en une ou plusieurs fois, dans ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Lorsqu'ils sont pris en dehors de cette période, des jours de congés supplémentaires peuvent être attribués au salarié dans les conditions prévues par l'article L. 3141-19 du code du travail.

5.15. Indemnité de congés payés

La prise des congés payés ouvre droit au versement d'une indemnité, calculée sur la base du dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Cette indemnité est proportionnelle à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

5.16. Congés exceptionnels pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie d'un congé spécial payé, indépendant du congé annuel, sans condition d'ancienneté, à prendre dans un délai raisonnable et, en tout état de cause, dans les 3 semaines entourant l'événement, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours (ces jours ne se cumulent pas avec le congé de maternité accordé pour le même enfant) ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ;
- décès du conjoint du salarié, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou de son concubin : 3 jours ;
- décès d'un enfant du salarié : 3 jours ;
- décès du père ou de la mère du salarié : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 1 jour ;
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille du salarié : 1 jour ;
- décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère du salarié : 1 jour.

5.17. Travail de nuit

Conformément à la réglementation en vigueur, le travail de nuit s'entend des heures comprises entre 21 heures et 6 heures du matin.

Toutefois, seules les heures de nuit effectuées durant l'intervalle 22 heures-5 heures sont affectées d'une majoration de 25 % du taux horaire ou ouvrent droit à un repos compensateur majoré de 25 %, soit 1 h 15 pour 1 heure de travail de nuit effectuée (le choix d'attribuer la majoration sous forme de rémunération ou sous forme de repos s'effectue par accord entre l'employeur et le salarié).

5.18. Absences

Sauf circonstances exceptionnelles, toute absence doit être dûment justifiée dans un délai de 48 heures. La non-justification dans ce délai peut constituer un motif de sanction disciplinaire.

En cas d'absence conduisant à un horaire hebdomadaire effectif de travail inférieur à 35 heures et sauf le cas où le salaire est maintenu en application d'une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle, la rémunération mensualisée est diminuée à raison de 1/151,67 par heure d'absence en deçà de 35 heures. Lorsque l'absence porte sur plus de 151,67 heures normales au titre d'un même mois, une déduction supplémentaire est effectuée sur la rémunération du mois suivant.

L'annexe I de l'accord du 23 décembre 1981 établit la liste des absences ouvrant droit au maintien de la rémunération par l'employeur.

CHAPITRE VI CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

6.1. Classification des emplois d'ouvriers et d'employés

La classification des emplois non cadres dans les exploitations et entreprises agricoles est établie comme suit :

Niveau I : emplois d'exécutants

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Echelon 2

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.

Niveau II : emplois spécialisés

Echelon 1

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

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractères de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA

Echelon 2

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

Emploi correspondant au référentiel technique du CAPA

Niveau III : emplois qualifiés

Echelon 1

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

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

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

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de le réparer.

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

Emploi correspondant au référentiel technique du BEPA

Echelon 2

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

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

Emploi correspondant au référentiel du BEPA

Niveau IV : emplois hautement qualifiés

Echelon 1

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

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

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

Echelon 2

L'exécution d'opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié, qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

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

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

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

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

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

6.2. Classification des emplois de technicien et agents de maîtrise

La classification des emplois de technicien et agents de maîtrise dans les exploitations et entreprises agricoles est établie comme suit.

Niveau I : techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

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

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

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

Agent de maîtrise

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

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

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

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

Niveau II : techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.

Il participe au réapprovisionnement de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs à l'entreprise, du fait de ses compétences et capacités techniques, dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.

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

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, l'agent de maîtrise, à ce niveau, procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés, qu'il encadre, et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possible des salariés qu'il encadre.

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

6.3. Classification des emplois de cadres

Niveau I : cadres

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise, dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

Niveau II : cadres

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).

6.4. Principes de mensualisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 3242-1 du code du travail, la rémunération des salariés est mensualisée, à l'exception des travailleurs à domicile, temporaires, saisonniers ou intermittents. La mensualisation de la rémunération des heures normales a pour but d'uniformiser le montant de la paie mensuelle, en neutralisant les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de l'année.

Un salarié employé pour un temps complet correspondant à la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires perçoit ainsi une rémunération mensualisée calculée sur la base de 151,67 heures. La mensualisation s'applique également aux salariés à temps partiel.

6.5. Fixation du salaire

Le salaire est librement déterminé en accord entre l'employeur et le salarié, sans toutefois pouvoir être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance et au salaire minimum conventionnel applicable au vu de la classification du salarié.

L'annexe I de la présente convention fixe le niveau de rémunération horaire minimum pour chaque niveau et chaque échelon de la classification.

Il est rappelé que les caractéristiques citées à l'article 2.1 ne peuvent être la cause de discrimination d'aucune nature, notamment en matière de rémunération.

6.6. Modalités de paiement des salaires

Le salaire doit être payé au moins 1 fois par mois et, en tout cas, avant le 5^e jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil ; les salariés ont la possibilité de percevoir un acompte s'ils en font la demande auprès de l'employeur.

6.7. Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie.

Parmi un ensemble de mentions obligatoires, le bulletin de paie doit indiquer, pour les salariés rémunérés sur la base d'un volume d'heures de travail, le nombre d'heures effectuées ainsi que le taux horaire correspondant, y compris le taux majoré pour les heures supplémentaires.

Pour les salariés rémunérés à la tâche, les éléments servant de base au calcul du salaire doivent figurer sur le bulletin de paie.

L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie pendant au moins 5 ans.

6.8. Prime d'ancienneté

Il est institué une prime d'ancienneté obligatoire, calculée comme suit :

- 2 % du salaire brut au-delà de 3 ans d'ancienneté révolus ;
- 3 % du salaire brut au-delà de 4 ans d'ancienneté révolus ;
- 4 % du salaire brut au-delà de 6 ans d'ancienneté révolus ;
- 5 % du salaire brut au-delà de 8 ans d'ancienneté révolus.

Le taux maximum de la prime d'ancienneté est plafonné à 5 %.

La durée de l'ancienneté prise en compte est l'ancienneté continue acquise par le salarié dans l'entreprise, depuis la date de son embauche, tous contrats de travail confondus. Elle tient compte des périodes d'absence légalement assimilées à des périodes de travail pour le calcul des droits relatifs à l'ancienneté.

La prime d'ancienneté est calculée à partir du salaire brut de base auquel s'ajoute, le cas échéant, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires. Elle s'ajoute à la rémunération soumise aux cotisations sociales. Elle est payée mensuellement et doit figurer sur la fiche de paie.

6.9. Primes et commissions

Les parties au contrat de travail sont libres d'instaurer le versement de primes et/ou de commissions en complément du salaire de base.

6.10. Avantages en nature

Les avantages en nature fournis par l'employeur peuvent être fournis à titre gratuit ou à titre onéreux ; dans le premier cas, ils s'ajoutent pour leur valeur conventionnelle aux salaires fixés aux articles 6.1 et suivants ; dans le second cas, ils représentent une partie du salaire et viennent, à ce titre, en déduction du montant net à payer de la paie.

a) Nourriture

Le prix de la nourriture est fixé comme suit :

- pour la journée entière, petit déjeuner, déjeuner et dîner : 3,5 fois le minimum garanti ;
- pour le déjeuner ou le dîner : 1,5 fois le minimum garanti ;
- pour le petit déjeuner : une demi fois le minimum garanti.

b) Logement

Lorsque l'employeur fournit au salarié un logement en accessoire au contrat de travail, que ce soit à titre gratuit ou à titre onéreux, le salarié doit libérer le logement aussitôt après la rupture effective de son contrat de travail, avec un délai supplémentaire pouvant aller jusqu'à 1 mois.

En revanche, lorsqu'il est conclu un contrat de bail entre le salarié et l'employeur, il convient de se référer aux dispositions dudit contrat pour connaître les modalités de sa rupture.

Le logement mis à la disposition du salarié doit répondre aux prescriptions édictées par la réglementation en vigueur, notamment pour les normes d'hygiène et de salubrité.

L'avantage en nature constitué par la fourniture d'un logement au salarié est évalué conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole (*Journal officiel* du 29 juin 2003). Les évaluations forfaitaires sont revalorisées chaque année et diffusées par la caisse centrale de mutualité sociale agricole.

Le montant de la consommation d'eau du réseau, de gaz naturel, d'électricité nécessaires au logement ne peut, sauf accord écrit entre les parties, être retenu sur le salaire que dans le cas où un compteur particulier à ce logement a été mis en place.

Lorsque le logement mis à la disposition du salarié ouvre droit à l'allocation logement prévue par les textes légaux du fait des caractéristiques de son confort (salle d'eau, WC, etc.), son évaluation est à débattre entre les parties, sous réserve que le taux retenu ne soit pas supérieur à 80 % de la valeur locative résultant de la législation sur les loyers d'habitation. Cette évaluation devra faire l'objet d'une mention expresse au contrat de travail.

c) Mentions sur le bulletin de paie

Les avantages en nature feront obligatoirement l'objet d'une mention détaillée quant à leur nature, leur quantité et leur montant sur le bulletin de paie du mois au cours duquel ils ont été fournis.

6.11. Travailleurs handicapés

Des aides à l'emploi peuvent être octroyées pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi de personnes reconnues handicapées.

6.12. Complément de salaire en cas de maladie ou d'accident

La loi du 30 décembre 1988 oblige l'employeur à verser, sous certaines conditions, un complément de salaire, qui n'est pas pris en charge par la MSA, en cas de maladie ou d'accident.

Ce complément des prestations légales versées par la MSA est attribué aux salariés ayant justifié de la régularité de leur absence auprès de l'employeur dans un délai de 48 heures, sauf cas de force majeure.

Le complément légal dû par l'employeur est attribué dès le 1^{er} jour d'arrêt en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et à compter du 8^e jour d'arrêt en cas de maladie ou d'accident professionnels.

Le complément dû par l'employeur, en application de la loi du 30 décembre 1988, est couvert par l'accord de prévoyance applicable depuis le 1^{er} janvier 1999 pour les salariés entrant dans le champ d'application de cet accord (cf. annexe).

Pour ces salariés, le complément légal des indemnités journalières versées par la MSA est pris en charge, pour le compte des entreprises, par l'organisme CRIA Prévoyance (139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff).

La cotisation afférente à cette indemnisation légale est à la charge des employeurs, conformément aux dispositions de l'accord de prévoyance.

6.13. Prévoyance

La prévoyance lourde et le régime complémentaire santé font l'objet d'accords autonomes.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères retenus par l'ARRCO et l'AGIRC pour la détermination des participants aux régimes de retraite.

6.14. Retraite complémentaire

Tout employeur entrant dans le champ d'application de la présente convention collective doit obligatoirement affilier l'ensemble des salariés de son entreprise (à l'exclusion du personnel ayant le statut cadre, pour lequel s'applique la convention collective nationale du 2 avril 1952) à une caisse de retraite complémentaire désignée comme suit :

- CRIA Prévoyance (139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff) pour le département de la Haute-Saône ;
- CAMARCA (Groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08) pour les départements du Doubs, du Jura et du Territoire de Belfort.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉS CADRES

7.1. Champ d'application

Le présent chapitre fixe les dispositions particulières applicables aux cadres des entreprises et exploitations entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Les techniciens et agents de maîtrise sont, quant à eux, soumis aux dispositions générales de la présente convention collective.

Les cadres sont les salariés définis comme tels au regard de la classification prévue par la présente convention collective.

Pour toutes les dispositions autres que celles prévues par la présente annexe, il convient de se référer aux dispositions générales de la convention collective.

7.2. Période d'essai

Il peut être prévu dans le contrat de travail du salarié cadre une période d'essai d'une durée maximale de 4 mois.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 4 mois, sous réserve de respecter les conditions suivantes :

- la possibilité du renouvellement doit être prévue par le contrat de travail ;
- le renouvellement doit être expressément accepté par le salarié au moment où il est conclu ;
- le renouvellement doit être effectué au terme de la période d'essai initiale, au plus tard le dernier jour de cette dernière.

Lorsque le salarié est à l'origine de la rupture de la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de :

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

Lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture de la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures pour une durée de présence comprise entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines pour une durée de présence comprise entre 1 et 3 mois ;
- 1 mois pour une durée de présence de plus de 3 mois.

Dans ce cas, le délai de prévenance ne doit pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de sa durée maximale (qu'il s'agisse de la période initiale ou du renouvellement).

7.3. Mobilité

Il est rappelé que l'employeur et le salarié cadre peuvent prévoir dans le contrat de travail les conditions dans lesquelles le lieu de travail pourra être modifié. En cas de mise en œuvre d'une telle clause de mobilité, le salarié cadre dispose d'un délai de 3 semaines pour accepter ou refuser le changement de son lieu de travail.

Qu'il s'agisse ou non de la mise en œuvre d'une clause de mobilité insérée dans le contrat de travail du salarié cadre, lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification nécessitant pour le salarié cadre un changement de résidence pour une durée indéterminée, les frais justifiés de déménagement ainsi que les frais de transport de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur sur la base du devis présenté par le salarié au préalable.

Préalablement à la décision de modification du lieu de travail, l'employeur et le salarié cadre peuvent convenir que ce dernier et son conjoint auront la possibilité d'effectuer, sur les lieux de l'affectation envisagée, un voyage dont les frais seront à la charge de l'employeur.

7.4. Non-concurrence

Les salariés cadres, comme les autres, sont soumis à une obligation générale de loyauté à l'égard de l'employeur.

Si toutefois la situation le justifie, les parties peuvent convenir d'une clause de non-concurrence. Cette clause est nécessairement écrite et insérée dans le contrat de travail du salarié cadre. Elle doit préciser :

- le champ professionnel de l'interdiction ;
- sa durée ;
- une limite géographique tenant compte des caractéristiques de l'entreprise et des fonctions assumées ;
- le montant et les modalités de versement de la contrepartie pécuniaire destinée à compenser la contrainte liée à l'interdiction.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée de l'interdiction ne peut excéder 2 ans.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée de l'interdiction ne peut excéder la durée effective du contrat de travail, avec une durée maximale de 1 an.

En cas de démission, le taux de la contrepartie mensuelle ne peut être inférieur à 10 % du salaire mensuel global moyen des 12 derniers mois précédant la rupture pour les 6 premiers mois d'interdiction et à 15 % de ce même salaire mensuel pour les mois suivants.

En cas de licenciement, le taux de la contrepartie mensuelle ne peut être inférieur à 20 % du salaire mensuel global moyen des 12 derniers mois précédant la rupture pour les 6 premiers mois d'interdiction et à 25 % de ce même salaire mensuel pour les mois suivants.

Dans tous les cas, le versement de l'indemnité compensatrice intervient sans que le salarié ait à démontrer l'existence d'un préjudice.

L'employeur a la faculté de renoncer à la clause de non-concurrence ou d'en réduire le champ, la durée et/ou la zone géographique dès lors que le salarié en reçoit l'information par écrit au plus tard le jour de la notification de la rupture du contrat de travail.

7.5. Sanctions disciplinaires

Toute décision relative à une sanction ne pourra être prononcée qu'après convocation à un entretien préalable au cours duquel le salarié peut se faire assister.

7.6. Forfait de travail en heures ou en jours

Il peut être conclu avec les cadres à partir du niveau I disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée et dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail.

Un tel forfait ne peut être mis en place qu'avec l'accord du salarié, formalisé par écrit dans le contrat de travail ou un avenant. En aucun cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

Forfait de travail en heures

Cette convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut pas prévoir une durée annuelle de travail supérieure aux durées maximales de travail fixées à l'article 8.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 pour un salarié ayant des droits complets en matière de congés payés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures ; toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures pendant une durée maximale annuelle de 10 semaines consécutives ou non.

L'horaire hebdomadaire du salarié peut varier d'une semaine à l'autre, dans le cadre de l'année, sous réserve que soit respecté, sur l'année, l'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail. Le document de contrôle fait apparaître les durées journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention.

La rémunération forfaitaire doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations applicables.

Forfait de travail en jours

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés et jours fériés. La journée de solidarité s'ajoute à cette durée maximale.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois à l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail, sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Elle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable ; en vertu des dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales).

7.7. Ancienneté

Outre les absences légalement prises en compte pour la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté, sont également comprises les périodes passées au service de différents établissements ou filiales d'un même groupe, à compter de l'entrée au service de l'un d'entre eux.

7.8. Préavis

La durée du préavis réciproque, dû par l'employeur en cas de licenciement ou par le salarié en cas de démission, est de 3 mois.

7.9. Indemnité de licenciement

Le salarié cadre lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié reçoit, sauf faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement distincte du préavis. S'y ajoute éventuellement l'indemnité due pour les périodes d'emploi non cadre dans l'entreprise.

Cette indemnité est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans (l'indemnité est calculée *pro rata temporis* pour les années incomplètes).

Par salaire, au sens du présent article, il y a lieu d'entendre la moyenne de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

7.10. Départ et mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre un salarié en retraite qu'en respectant les formes et procédures prévues en la matière par le code du travail.

Qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'une mise en retraite, le préavis à respecter est identique à celui prévu en cas de licenciement ou de démission.

S'agissant de l'indemnisation, elle est calculée conformément aux dispositions de la présente convention collective applicables aux salariés non cadres.

7.11. Prévoyance et retraite

Il est fait application, en la matière, des dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

CHAPITRE VIII

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

8.1. Nature du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions fixées par la présente convention, à assurer une formation pratique et théorique, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, à un salarié, lequel s'oblige en retour à travailler pour cet employeur pendant toute la durée du contrat.

L'apprenti doit être en situation régulière vis-à-vis de la réglementation relative à la scolarité obligatoire.

Pour recevoir un apprenti, l'employeur doit être majeur ou émancipé ; il doit également avoir effectué la procédure déclarative soumise au contrôle *a posteriori* de l'administration dans les conditions fixées par l'article L. 6223-1 du code du travail et les décrets pris pour son application.

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement passé par écrit. Il fixe la date de début de l'apprentissage, laquelle ne peut être antérieure ou postérieure de plus de 3 mois au début du cycle de formation du centre d'apprentissage choisi, sous réserve des dérogations prévues par la réglementation.

8.2. Exécution du contrat

L'employeur doit obligatoirement inscrire l'apprenti dans un centre assurant la formation prévue au contrat, lui faire suivre cette formation et veiller à son inscription à l'examen de fin d'apprentissage.

L'employeur est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment les tâches ou postes de travail permettant l'exécution des opérations et travaux suivant une progression annuelle convenable.

Le temps passé par l'apprenti en centre de formation dans le cadre de sa formation théorique est considéré comme du temps de travail effectif, notamment pour le décompte des heures supplémentaires.

8.3. Salaire de l'apprenti

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé comme suit, conformément aux articles L. 6222-27 et D. 6222-26 et suivants du code du travail :

a) Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

- à 25 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- à 37 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 53 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

b) Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

- à 41 % du salaire minimum de croissance pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;
- à 49 % du salaire minimum de croissance pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 65 % du salaire minimum de croissance pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

c) Pour les jeunes âgés de 21 ans et plus :

- à 53 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

- à 61 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;
- à 78 % du salaire minimum de croissance ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable, pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis âgés de 16 à 17 ans.

8.4. Formation professionnelle des salariés des exploitations et entreprises agricoles

Les conditions d'accès des salariés agricoles à la formation professionnelle tout au long de la vie sont déterminées par le code du travail ainsi que par des accords collectifs agricoles, dont l'accord national du 2 juin 2004 relatif à la formation professionnelle en agriculture.

Les employeurs agricoles, entrant dans le champ d'application de l'accord national du 10 mai 1982 (relatif au financement de la formation professionnelle continue des salariés des exploitations et entreprises agricoles), contribuent au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA) afin d'assurer le financement de la formation professionnelle continue des salariés agricoles, au moyen d'une cotisation sur les salaires servant d'assiette aux cotisations d'assurances sociales agricoles.

La cotisation est recouvrée par la mutualité sociale agricole en même temps que les cotisations d'assurances sociales. La mutualité sociale agricole reverse le produit de cette cotisation au FAFSEA, conformément au protocole signé avec ce dernier.

Le montant de la cotisation, déterminé par l'accord national du 2 juin 2004 précité, varie selon que l'effectif de l'entreprise se situe au-dessous ou non du seuil de 10 salariés.

CHAPITRE IX

RUPTURE ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

9.1. Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé à l'employeur. Elle n'a pas à être motivée.

En cas de démission, les salariés devront respecter les durées de préavis suivantes :

	À L'ISSUE DE LA PÉRIODE D'ESSAI jusqu'à 1 an d'ancienneté	APRÈS 1 AN D'ANCIENNETÉ
Ouvriers, employés Niveau I à IV	15 jours	1 mois

En cas de licenciement et sauf pour faute grave ou lourde, un préavis devra être respecté, dont la durée figure dans le tableau ci-après. Le licenciement ou la démission doit être notifié par pli recommandé avec demande d'avis de réception.

PRÉAVIS DE LICENCIEMENT		
	Ancienneté inférieure à 2 ans	Ancienneté supérieure ou égale à 2 ans
Ouvriers, employés Niveau I à IV	1 mois	2 mois

Hormis la démission ou le licenciement, il peut être mis fin au contrat de travail à durée indéterminée par accord entre les parties, notamment dans le cadre de la procédure de rupture conventionnelle homologuée, prévue par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

9.2. Absence pour recherche d'emploi

Pendant la période du préavis prévue au tableau ci-dessus et jusqu'au moment où ils ont trouvé un emploi, les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement sont autorisés à s'absenter 2 heures par jour ouvrable, ces heures étant payées sur la base du taux horaire correspondant à l'emploi du salarié.

Ces 2 heures peuvent être prises un jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant à la convenance du salarié. Par accord entre l'employeur et le salarié, ces heures peuvent être groupées en journées entières et prises alternativement.

Les heures pour recherche d'emploi ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

Les salariés à temps partiel bénéficient de ces dispositions au prorata de leur temps de travail par rapport à la durée légale du travail.

9.3. Indemnité de licenciement

Sauf pour faute lourde ou grave, il est versé au salarié licencié ayant au moins 1 an d'ancienneté continue dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis et de l'éventuelle indemnité de préavis.

Cette indemnité est égale à 1/5 de mois par année de service, plus 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

9.4. Départ et mise à la retraite

a) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié sans son accord n'est possible que si ce dernier a atteint l'âge à partir duquel la loi ouvre cette possibilité (70 ans à la date de révision de la présente convention collective). Par dérogation et sous réserve du respect des conditions légales et réglementaires en vigueur, les salariés en préretraite peuvent être mis à la retraite à partir de 60 ans.

L'employeur peut toutefois proposer la mise à la retraite aux salariés ayant atteint l'âge à partir duquel ils peuvent prétendre au bénéfice d'une pension de vieillesse à taux plein.

L'employeur doit pour cela interroger le salarié par écrit, dans un délai de 3 mois précédant son anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise.

Si le salarié manifeste son accord, la procédure de mise à la retraite peut être entamée.

En revanche, en cas de refus signifié par le salarié dans un délai de 1 mois suivant la demande de l'employeur, l'intéressé ne peut être mis à la retraite durant l'année qui suit la date de son anniversaire.

L'employeur peut réitérer une telle demande chaque année, jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge à partir duquel il peut prétendre au bénéfice d'une pension de vieillesse à taux plein.

Le préavis dû en cas de mise à la retraite est égal à celui qui serait dû en cas de licenciement.

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité égale au montant de l'indemnité légale de licenciement correspondant à son ancienneté dans l'entreprise.

b) Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise, pour bénéficier d'une pension de retraite, est tenu d'observer un préavis égal à celui prévu en cas de licenciement et a droit, à condition d'avoir effectivement demandé la liquidation de sa pension de vieillesse, à une indemnité de départ en retraite calculée comme suit :

- un demi-mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Le salaire de base à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est défini selon des modalités identiques à celles de l'indemnité de licenciement.

9.5. Suspension du contrat de travail
pour maladie ou accident

L'absence du salarié pour cause de maladie ou d'accident ne constitue pas en soi un motif de rupture du contrat de travail.

Toutefois l'inaptitude du salarié à son poste prononcée par le médecin du travail constitue un motif de licenciement lorsqu'il se révèle impossible de procéder au reclassement du salarié.

Lorsque la maladie ou l'accident ayant provoqué l'absence du salarié est d'origine professionnelle, ce dernier bénéficie des dispositions protectrices des articles L. 1226-7 et suivants du code du travail.

L'employeur peut pourvoir au remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est temporairement suspendu par un salarié recruté sous contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE X
DISPOSITIONS FINALES

10.1. Date d'application

La présente convention est applicable depuis le 1^{er} novembre 1998.

10.2. Dépôt. – Extension

La présente convention a été déposée auprès des services de l'Etat compétents.

Les parties signataires en ont demandé l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application. »

Fait à Besançon, le 18 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9441. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
VITICULTURE ET ÉLEVAGE
(Loire-Atlantique)
(15 avril 2003)

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

AVENANT N° 13 DU 1^{ER} FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1397119M
IDCC : 9441

Entre :

La FNSEA de Loire-Atlantique ;

La confédération paysanne de Loire-Atlantique ;

Le syndicat des vignerons indépendants nantais ;

Le service de remplacement 44,

D'une part, et

La FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région - production agricole de Loire-Atlantique ;

L'UD CFTC de Loire-Atlantique ;

L'UD CGT-FO de Loire-Atlantique ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 7.01 « Classification des emplois » est modifié comme suit :

« Préambule

La classification dans l'emploi ne se détermine pas par le diplôme seul mais également par les savoir-faire requis pour exercer l'emploi et par le degré d'autonomie dans l'exécution du travail.

Un salarié est tenu d'effectuer des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe dans la mesure où le niveau de rémunération demeure inchangé.

Un salarié peut être amené occasionnellement à effectuer des tâches correspondant à l'échelon immédiatement supérieur sans pour autant prétendre à la rémunération correspondant à cet échelon.

Le changement d'emploi d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire qui ne peut dépasser 4 mois.

Si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi pendant ou à l'expiration de ce délai, celui-ci retrouve son emploi précédent.

Niveau et définition des emplois

CATÉGORIE	COEFFICIENT	
Agent de production	120	<p>Niveau I : emplois d'exécution</p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité).</p> <p>L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré réglées et de maniement simple.</p> <p>Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas, ou peu, de conséquences sur le plan économique ou de la sécurité des personnes.</p> <p>Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ébourgeonnage et relevage des vignes ; – taille au stade débutant ; – travaux simples des cultures, en élevage, dans les chais, de transformation, de conditionnement ; – travaux de chais, participation aux travaux d'étiquetage et de conditionnement ; – conduite de tracteurs avec outils nécessitant peu de réglages ; – entretien des abords, nettoyage des locaux ; – saisie simple manuelle ou informatique ; – facturation et encaissement simple ; – mise en place, manutention et enlèvement des volailles (dans les conditions prévues par l'avenant n° 1 du 8 juillet 2003).
		<p>Niveau II : emplois spécialisés</p> <p>Les deux échelons de niveau II décrits ci-après correspondent aux référentiels techniques des diplômes agricoles du niveau V (tels que correspondant à ce jour aux référentiels du CAPA).</p> <p>Echelon 1</p> <p>210</p> <p>Agent spécialisé</p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.</p>

CATÉGORIE	COEFFICIENT	
		<p>L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et à alerter le supérieur ou à prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.</p> <p>Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.</p> <p>Exemples de tâches correspondant à cet échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – taille des vignes ; – travaux de chais : nettoyage, désinfection, conditionnement, étiquetage ; – conduite de tracteurs et d'autres matériels avec des outils demandant des réglages simples ; – installation du palissage : poteaux, fils, amarres ; – soins courants aux animaux : alimentation, paillage, nettoyage, détection des anomalies dans le comportement global des animaux ; – participation à la traite ; – participation à des travaux de transformation, conditionnement ; – participation à l'accueil ; – saisie manuelle ou informatique ; – démarrage en élevage, insémination, débequage, aide au chaponnage, nettoyage et désinfection des bâtiments, vaccination des reproducteurs (avenant n° 1 du 8 juillet 2003).
Agent spécialisé	220	<p>Echelon 2</p> <p>L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous la surveillance intermittente d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant, selon des consignes données.</p> <p>La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.</p> <p>Exemples de tâches correspondant à cet échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – porteur de hotte ; – conduite de tracteurs, d'engins et de matériels nécessitant tous les réglages simples utiles à la bonne réalisation du travail ;

CATÉGORIE	COEFFICIENT	
		<ul style="list-style-type: none"> – entretien courant du matériel : graissage, vidange, remplacement des pièces usées ; – soins aux animaux (alimentation, traite, application ou administration de traitements vétérinaires) ; – travaux de chais, étiquetage, conditionnement ; – conduite de pressoir, participation à la vinification ; – facturation et encaissement.
		<p>Niveau III : emplois qualifiés</p> <p>Les deux échelons du niveau 3 décrits ci-après correspondent aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tels que correspondant à ce jour aux référentiels du brevet professionnel agricole).</p>
Agent qualifié	310	<p>Echelon 1</p> <p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.</p> <p>L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.</p> <p>A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...).</p> <p>Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures ou les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de le réparer.</p> <p>Exemples de tâches correspondant à cet échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – conduite de tous les tracteurs et engins en totale autonomie, pour les travaux de labour, fertilisation, semis, traitements, récoltes (vendanges, moissons, ensilage, etc.) ; – conduite d'un atelier en élevage hormis les décisions de sélection, d'approvisionnement, de vente, de prophylaxie ; – commercialisation : livraisons, accueil de la clientèle, tenue d'un point de vente ; – travaux de chais : conditionnement, vinification ; – conduite d'élevage avicole (avenant n° 1 du 8 juillet 2003) ; – utilisation simple de logiciels de l'entreprise.

CATÉGORIE	COEFFICIENT	
Agent qualifié	320	<p>Echelon 2</p> <p>Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large et nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.</p> <p>Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.</p> <p>A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité à exercer la fonction de tuteur auprès de salariés sous contrat en alternance et de stagiaires.</p> <p>Exemples de tâches correspondant à cet échelon :</p> <ul style="list-style-type: none"> – réalisation des objectifs d'un plan d'élevage : inséminations raisonnées, mise à la saillie, sélection ; – application d'un traitement à la suite d'un diagnostic vétérinaire ; – organisation d'un chantier de récolte ; – participation à des réunions techniques liées à la production ; – secrétariat, comptabilité.
Agent hautement qualifié	410	<p>Niveau IV : emplois hautement qualifiés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.</p> <p>Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour aux référentiels du bac professionnel agricole ou du brevet professionnel responsable d'exploitation agricole).</p>
Agent hautement qualifié	420	<p>Echelon 2</p> <p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié, qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p>

CATÉGORIE	COEFFICIENT	
		<p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tels que correspondant à ce jour aux référentiels du bac professionnel agricole ou du brevet professionnel responsable d'exploitation agricole).</p>

Emplois de techniciens et agents de maîtrise. – TAM

CATÉGORIE	COEFFICIENT	
		Niveau I : technicien et agent de maîtrise. – TAM
	510	<p>Echelon 1 Technicien</p> <p>A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (tels que correspondant à ce jour aux référentiels du BTS agricole).</p>
	520	<p>Echelon 2 Agent de maîtrise</p> <p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (tels que correspondant à ce jour aux référentiels du BTS agricole).</p>

CATÉGORIE	COEFFICIENT	
		<p>Technicien</p> <p>A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (tels que correspondant à ce jour aux référentiels du BTS agricole).</p>
	600	<p>Niveau II : technicien et agent de maîtrise. – TAM</p> <p>Technicien</p> <p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux, qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs à l'entreprise, du fait de ses compétences et capacités techniques, dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels du BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).</p> <p>Agent de maîtrise</p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, l'agent de maîtrise, à ce niveau, procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux en fonction des exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés, qu'il encadre, et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possible des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels du BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).</p>

Emplois de cadre

CATÉGORIE	COEFFICIENT	
	700	<p style="text-align: center;">Niveau I : cadres</p> <p>Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre selon les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).</p>
	800	<p style="text-align: center;">Niveau II : cadres</p> <p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.</p> <p>Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieur agricole).</p>

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 1^{er} février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9441. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
VITICULTURE ET ÉLEVAGE
(Loire-Atlantique)
(15 avril 2003)**

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

AVENANT N° 14 DU 1^{ER} FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1397120M
IDCC : 9441

Entre :

La FNSEA de Loire-Atlantique ;

La confédération paysanne de Loire-Atlantique ;

Le syndicat des vignerons indépendants nantais ;

Le service de remplacement 44,

D'une part, et

L'UD CFTC de Loire-Atlantique ;

L'UD CGT-FO de Loire-Atlantique ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3.05 « Période d'essai dans les contrats à durée indéterminée » est modifié comme suit :

« Sauf accord contraire entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai. La durée de la période d'essai est fixée comme suit, de date à date, pour les personnels dont l'emploi est défini à l'article 7.01, ci-dessous :

- 2 mois du coefficient 120 au coefficient 420 inclus ;
- 3 mois du coefficient 510 au coefficient 600 inclus ;
- 4 mois pour les coefficients 700 et 800.

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié n'a pas donné satisfaction dans les tâches qui lui ont été confiées et relèvent de sa catégorie, il peut lui être proposé, avec son accord, une nouvelle période d'essai de même durée ou d'une durée inférieure.

En cas de séparation au cours ou à l'expiration de la période d'essai, le salarié perçoit la rémunération afférente à la catégorie d'emploi pour laquelle il a été embauché.

Quel que soit le motif de la rupture, seul le temps de travail effectif sera rémunéré.

La partie qui désire mettre fin à la période d'essai doit en avertir l'autre par pli recommandé avec avis de réception, avec un préavis de :

Pour ce qui concerne l'employeur :

- 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.

Pour ce qui concerne le salarié :

Le délai de prévenance est de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

Article 2

L'article 5.01 « Durée du préavis » est modifié comme suit :

« Le contrat à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une seule partie, sous réserve qu'elle en adresse notification à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception et que soient respectées les procédures prévues par le code du travail.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

1. Cas du licenciement hors de la période d'essai

Sauf pour faute grave, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 15 jours pour le salarié qui a au plus 3 mois d'ancienneté ;
- 1 mois pour le salarié ayant plus de 3 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour le salarié qui a plus de 2 ans d'ancienneté.

2. Cas de la démission hors de la période d'essai :

- 2 semaines lorsque l'ancienneté est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois lorsque l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois lorsque l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans. »

Article 3

L'article 6.20 « Dispositions particulières aux cadres » est modifié comme suit :

« Les cadres du groupe I, coefficient 700, suppléent l'employeur. Ils organisent leur temps de travail.

L'aménagement du temps de travail peut faire l'objet d'une convention de forfait, portant sur un nombre d'heures (mensuel ou annuel) ou sur un nombre annuel de jours de travail (ne pouvant excéder 217 jours). La convention de forfait doit répondre aux exigences du chapitre XI de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

Les cadres du groupe II, coefficient 800, sont soit des cadres supérieurs dont la durée du travail peut faire l'objet des mêmes aménagements que ceux qui sont applicables aux cadres du groupe I, soit des cadres dirigeants qui ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail, sous réserve que leur rémunération brute soit équivalente ou supérieure à 110 % du salaire conventionnel de l'indice 800. »

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 1^{er} février 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Franche-Comté)
(18 février 2009)

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 4 DU 10 SEPTEMBRE 2012

NOR : AGRS1397112M

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs du territoire de Franche-Comté ;

Le syndicat régional de l'horticulture, pépinières, maraîchage de Franche-Comté ;

La FD des coopératives laitières de l'Ain ;

La FD des coopératives laitières du Doubs ;

La FD des coopératives laitières du Jura ;

La FDCUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC ;

L'UNSA2A ;

L'UD CFTC de l'Ain ;

L'UD CGT-FO de l'Ain ;

L'UD CFE-CGC de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent avenant, apporter une précision quant à la nature des prestations de médecine douce pouvant être prises en charge dans le cadre du régime

d'assurance frais de santé : seules sont prises en charge (jusqu'à hauteur de 23 € par consultation, dans la limite de quatre fois par an et par famille) les consultations effectuées dans les spécialités suivantes : acupuncture, homéopathie, chiropractie et ostéopathie.

L'annexe de l'accord intitulée « Liste des garanties », jointe au présent avenant, est modifiée en conséquence.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au jour de sa signature.

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dont un exemplaire est déposé auprès des services de la DIRECCTE de Franche-Comté.

Fait à Besançon, le 10 septembre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE
LISTE DES GARANTIES

NATURE DES RISQUES	PRESTATIONS	
	Régime conventionnel	Option facultative
Frais médicaux		
Consultations, visites, médecins ou spécialistes	100 % BR + 220 % BR 5 fois par an	300 % BR
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes	100 % BR	100 % BR
Analyses, examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR
Radiographie, électroradiologie	100 % BR	100 % BR
Actes de prévention responsable	100 % BR	100 % BR
Médecine douce (acupuncture, homéopathie, chiropractie et ostéopathie uniquement)	–	23 € par consultation 4 fois par an et par famille
Pharmacie	100 % BR	100 % BR
Pharmacie sur prescription, sans prise en charge du régime de base	–	40 € par an et par famille
Vaccins sans prise en charge du régime de base	–	40 € par an et par famille
Optique		
Montures, verres, lentilles, prise en charge acceptée	455 % BR + 210 € par an	455 % BR + 350 € par an
Dentaire		
Soins	170 % BR	170 % BR
Prothèses dentaires	250 % BR + 300 € par an	410 % + 300 € par an
Inlays core	–	170 % BR
Forfait parodontologie	–	100 € par an
Forfait implantologie	–	200 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	300 % BR	350 % BR
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses	100 % BR	465 % BR
Prothèses auditives	455 % BR	455 % BR + 350 € par an et par oreille
Hospitalisation (secteur conventionné ou non)		
Frais de soins et séjours	100 % BR	100 % BR
Dépassements d'honoraires	220 % BR	De 480 % à 500 % BR
Chambre particulière	25 € par jour	78 € par jour 60 jours par an
Forfait hospitalier	100 % dès le premier jour	Frais réels
Frais de lit d'accompagnant	–	52 € par jour 30 jours par an

NATURE DES RISQUES	PRESTATIONS	
	Régime conventionnel	Option facultative
Maternité (secteur conventionné ou non) Frais de soins et séjours Dépassements d'honoraires Chambre particulière	100 % BR 1/3 PMSS par bénéficiaire et par maternité 1/3 PMSS par bénéficiaire et par maternité	100 % BR 300 % BR 52 € par jour
Psychiatrie Frais de soins et séjours Dépassements d'honoraires Forfait hospitalier	100 % BR 1/3 PMSS par bénéficiaire et par an 1/3 PMSS par bénéficiaire et par an	100 % BR 300 % BR Frais réels 30 jours par an
Polyvalent Forfait (18 € pour actes lourds > 91 €) Transport sur prescription Cure thermique acceptée	18 € – –	18 € Frais réels 100 % BR + 150 € par an
<p>TC : tarif conventionné. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BR : base de remboursement (tarif de référence du régime de base à partir duquel est calculé le remboursement obligatoire). TM : ticket modérateur.</p> <p>Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement aux régimes d'assurance maladie obligatoires français. Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.</p> <p>Informations liées à la législation :</p> <p>Les prestations complémentaires santé sont définies dans le cadre du respect du parcours de soins, institué par la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie.</p> <p>Hors parcours de soins, les pénalités financières prévues par la loi (majoration du ticket modérateur et dépassement d'honoraires autorisé) restent à la charge de l'assuré.</p> <p>Les actes de prévention définis par l'arrêté du 8 juin 2006 sont pris en charge par le contrat à hauteur du ticket modérateur.</p> <p>La participation forfaitaire de 1 €, laissée à la charge de l'assuré par le régime de base, ne sera pas remboursée par le présent contrat.</p> <p>Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) et s'entendent part régime obligatoire comprise.</p> <p>Actes de prévention :</p> <p>Arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code :</p> <p>« Art. 1^{er}. – La liste prévue au II de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale comprend les prestations de prévention suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14^e anniversaire. 2. Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12). 3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans. 4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351). 5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ol style="list-style-type: none"> a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ; c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ; d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002). 6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans. 7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ol style="list-style-type: none"> a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) <i>Haemophilus influenzae</i> B ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. » 		

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Franche-Comté)
(18 février 2009)

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 5 DU 12 OCTOBRE 2012

NOR : AGRS1397113M

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs du territoire de Franche-Comté ;

Le syndicat régional de l'horticulture, pépinières, maraîchage de Franche-Comté ;

La FD des coopératives laitières de l'Ain ;

La FD des coopératives laitières du Doubs ;

La FD des coopératives laitières du Jura ;

La FDCUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC ;

L'UNSA2A ;

L'UD CFTC de l'Ain ;

L'UD CGT-FO de l'Ain ;

L'UD CFE-CGC de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu de l'important déséquilibre financier enregistré par le régime d'assurance complémentaire santé au cours de l'exercice 2011, les partenaires sociaux se sont concertés avec l'assureur afin de convenir des mesures à envisager pour garantir le retour à l'équilibre et la pérennité du régime.

Il en résulte les mesures suivantes.

Article 1^{er}

Taux de cotisation

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies à l'article 4 de l'accord du 18 février 2009, couvrant le salarié seul à titre obligatoire, est de 1,06 %. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et réparti comme suit :

- 28 % à la charge de l'employeur, soit un taux de 0,297 % ;
- 72 % à la charge du salarié, soit un taux de 0,763 %.

En cas de souscription aux extensions de garanties prévues à l'article 4 précité, le supplément de cotisation à la charge du salarié est de :

- extension des garanties du régime conventionnel à la famille du salarié : + 1,89 % ;
- extension aux garanties de l'option facultative pour le salarié seul : + 0,26 % ;
- extension aux garanties de l'option facultative pour le salarié et sa famille : + 2,55 %.

Article 2

Prestations

Afin de limiter la hausse des cotisations, les partenaires sociaux conviennent également de revoir la prise en charge des prothèses dentaires comme suit :

Sur le socle obligatoire :

- le pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale passe de 250 à 210 % ;
- le forfait annuel s'ajoutant à la somme obtenue est maintenu à hauteur de 300 € par an.

Sur l'option facultative :

- le pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale passe de 410 à 370 % ;
- le forfait annuel s'ajoutant à la somme obtenue est maintenu à hauteur de 300 € par an.

Le tableau des garanties annexé à l'accord du 18 février 2009 est modifié en conséquence.

Article 3

Entrée en vigueur

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

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dont un exemplaire est déposé auprès des services de la DIRECCTE de Franche-Comté.

Fait à Besançon, le 12 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES GARANTIES

NATURE DES RISQUES	PRESTATIONS	
	Régime conventionnel	Option facultative
Frais médicaux Consultations, visites, médecins ou spécialistes Auxiliaires médicaux, soins infirmiers, massages, pédicures, orthophonistes, orthoptistes, sages-femmes Analyses, examens de laboratoire Radiographie, électroradiologie Actes de prévention responsable Médecine douce (acupuncture, homéopathie, chiropractie et ostéopathie uniquement)	100 % BR + 220 % BR 5 fois par an 100 % BR 100 % BR 100 % BR 100 % BR –	300 % BR 100 % BR 100 % BR 100 % BR 100 % BR 23 € par consultation 4 fois par an et par famille
Pharmacie Pharmacie sur prescription sans prise en charge du régime de base Vaccins sans prise en charge du régime de base	100 % BR –	100 % BR 40 € par an et par famille 40 € par an et par famille
Optique Montures, verres, lentilles, prise en charge acceptée	455 % BR + 210 € par an	455 % BR + 350 € par an
Dentaire Soins Prothèses dentaires Inlays core Forfait parodontologie Forfait implantologie Orthodontie acceptée	170 % BR 210 % BR + 300 € par an – – – 300 % BR	170 % BR 370 % + 300 € par an 170 % BR 100 € par an 200 € par an et par bénéficiaire 350 % BR
Appareillage Fournitures médicales, pansements, gros et petits appareillages, prothèses Prothèses auditives	100 % BR 455 % BR	465 % BR 455 % BR + 350 € par an et par oreille
Hospitalisation (secteur conventionné ou non) Frais de soins et séjours Dépassements d'honoraires Chambre particulière Forfait hospitalier Frais de lit d'accompagnant	100 % BR 220 % BR 25 € par jour 100 % dès le premier jour –	100 % BR De 480 % à 500 % BR 78 € par jour 60 jours par an Frais réels 52 € par jour 30 jours par an
Maternité (secteur conventionné ou non) Frais de soins et séjours Dépassements d'honoraires Chambre particulière	100 % BR 1/3 PMSS par bénéficiaire et par maternité 1/3 PMSS par bénéficiaire et par maternité	100 % BR 300 % BR 52 € par jour

NATURE DES RISQUES	PRESTATIONS	
	Régime conventionnel	Option facultative
Psychiatrie Frais de soins et séjours Dépassements d'honoraires Forfait hospitalier	100 % BR 1/3 PMSS par bénéficiaire et par an 1/3 PMSS par bénéficiaire et par an	100 % BR 300 % BR Frais réels 30 jours par an
Polyvalent Forfait (18 € pour actes lourds > 91 €) Transport sur prescription Cure thermique acceptée	18 € – –	18 € Frais réels 100 % BR + 150 € par an
<p>TC : tarif conventionné. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. BR : base de remboursement (tarif de référence du régime de base à partir duquel est calculé le remboursement obligatoire). TM : ticket modérateur.</p> <p>Les pourcentages indiqués s'appliquent sur le montant servant de base de remboursement aux régimes d'assurance maladie obligatoires français. Les remboursements régime d'assurance maladie obligatoire + part complémentaire sont limités aux frais réels.</p> <p>Informations liées à la législation :</p> <p>Les prestations complémentaires santé sont définies dans le cadre du respect du parcours de soins, institué par la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie.</p> <p>Hors parcours de soins, les pénalités financières prévues par la loi (majoration du ticket modérateur et dépassement d'honoraires autorisé) restent à la charge de l'assuré.</p> <p>Les actes de prévention définis par l'arrêté du 8 juin 2006 sont pris en charge par le contrat à hauteur du ticket modérateur.</p> <p>La participation forfaitaire de 1 €, laissée à la charge de l'assuré par le régime de base, ne sera pas remboursée par le présent contrat.</p> <p>Les garanties en vigueur sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) et s'entendent part régime obligatoire comprise.</p> <p>Actes de prévention :</p> <p>Arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code :</p> <p>« Art. 1^{er}. – La liste prévue au II de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale comprend les prestations de prévention suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14^e anniversaire. 2. Un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12). 3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans. 4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351). 5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ol style="list-style-type: none"> a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ; b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ; c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ; d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ; e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002). 6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans. 7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ol style="list-style-type: none"> a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ; b) Coqueluche : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) <i>Haemophilus influenzae</i> B ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. » 		

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Franche-Comté)
(18 février 2009)

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 4 DU 18 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397115M

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs du territoire de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

L'avenant n° 3 révisant l'accord régional de prévoyance des salariés non cadres de Franche-Comté étant erroné s'agissant du champ d'application de cet accord (ce qui fait obstacle à son extension), le présent avenant annule et remplace ledit avenant n° 3 en toutes ses dispositions.

Il est rappelé que l'accord régional de prévoyance est révisé au motif des évolutions subies par le régime depuis sa signature ; les partenaires sociaux ont également souhaité en clarifier la compréhension et les modalités de fonctionnement.

En conséquence, le texte contenu à l'article 4 du présent avenant annule et remplace, en toutes ses dispositions, le texte original de l'accord de prévoyance précité, qui prendra désormais le titre suivant : « Accord de prévoyance des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié ».

Article 2

Date d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de sa signature.

Article 3

Dépôt et extension

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

Article 4

Texte de l'accord régional de prévoyance révisé

Ci-après, le texte intégral de l'accord régional de prévoyance dans sa nouvelle rédaction :

« ACCORD DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES DE FRANCHE-COMTÉ
DU 25 SEPTEMBRE 1998 MODIFIÉ

PRÉAMBULE

Le présent accord définit les modalités du régime de prévoyance mis en place au profit des salariés agricoles non cadres de Franche-Comté.

Ce régime assure les garanties suivantes :

- incapacité temporaire (arrêt de travail pour maladie ou accident du salarié) : versement de prestations complémentaires aux indemnités journalières du régime légal de sécurité sociale et remboursement des charges sociales afférentes ;
- invalidité permanente : versement de prestations complémentaires à celles servies par le régime légal de sécurité sociale ;
- décès ou invalidité permanente absolue : versement d'un capital.

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention est applicable sur le territoire de la région administrative de Franche-Comté aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres, des parcs zoologiques et des activités d'horticulture, pépinières et maraîchage), 2° (à l'exception des entreprises du paysagisme, réalisation, entretien de parcs et jardins) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Le présent régime est applicable quels que soient la nature du contrat de travail et l'âge du salarié.

Sont exclus du présent régime les salariés couverts par la convention collective nationale du 2 avril 1952, bénéficiant du régime de prévoyance prévu par cette convention et relevant, à ce titre, de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC.

Article 2

Gestion du régime

La gestion du présent régime de prévoyance est confiée à CRIA Prévoyance, institution de prévoyance régie par l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime et le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, domiciliée aux 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier à Malakoff (92240).

Un protocole de gestion est établi entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné, afin de prévoir les modalités de mise en œuvre des garanties prévues par le présent accord.

La collecte des cotisations ainsi que le versement des indemnités complémentaires en cas d'incapacité temporaire sont effectués par la mutualité sociale agricole (MSA) de Franche-Comté pour le compte de l'organisme CRIA Prévoyance selon les modalités définies entre eux.

Article 3

Garantie incapacité temporaire

Le présent accord garantit aux salariés non cadres compris dans son champ d'application un complément de salaire en cas de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine, dès lors que les conditions suivantes sont remplies :

- le salarié doit avoir justifié son arrêt de travail par certificat médical dans les 48 heures ;
- le salarié doit être soigné sur le territoire français ou dans un autre pays de l'Union européenne ;
- l'arrêt de travail doit donner lieu à une prise en charge par la MSA au titre du régime de sécurité sociale de base.

Lorsque l'arrêt de travail est dû à un accident ou à une maladie professionnelle, le complément de salaire est versé dès le premier jour d'arrêt.

Dans les autres cas :

Salarié dont l'ancienneté continue dans l'entreprise est d'au moins 3 mois à la date de l'arrêt de travail :

Le complément de salaire est versé à compter du 8^e jour d'arrêt de travail.

Son montant doit permettre, compte tenu des indemnités journalières légales de sécurité sociale brutes versées par la MSA, le maintien de salaire à hauteur de :

- 90 % du salaire mensuel brut pendant une durée de 30 jours calendaires (augmentée de 10 jours par tranche de 5 ans d'ancienneté) ;
- puis 80 % du salaire mensuel brut à l'issue de la première période d'indemnisation ci-dessus, et ce tant que dure le versement des indemnités journalières au titre du régime de base.

Salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 3 mois :

Ils bénéficient quant à eux d'un complément de salaire permettant, compte tenu des indemnités journalières légales de sécurité sociale brutes versées par la MSA, le maintien de salaire à hauteur de 80 % du salaire mensuel brut :

- à compter du 68^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ;
- à compter du 61^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'arrêt de travail.

Le versement de l'indemnisation complémentaire cesse :

- à la fin du versement des indemnités journalières de sécurité sociale ;
- ou à la liquidation de la pension de vieillesse de la mutualité sociale agricole ;
- ou à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- et au plus tard au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

La garantie incapacité temporaire est couverte par deux cotisations :

1. Une cotisation de 0,24 % prise en charge en totalité par l'employeur et couvrant le maintien de salaire à hauteur de 90 %, puis de 66,66 % au titre de son obligation résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail, pour les salariés bénéficiaires de cette disposition ;

2. Une cotisation de 0,23 % prise en charge par le salarié et couvrant :

- le complément de salaire en relais de l'obligation légale dite de "mensualisation" pour les salariés bénéficiaires de cette obligation ;

- le complément de salaire dû dès le 1^{er} ou le 8^e jour d'arrêt de travail pour les salariés non bénéficiaires des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail mais remplissant la condition d'ancienneté de 3 mois ;
- le complément de salaire dû après le délai de carence de 60 ou 67 jours pour les salariés non bénéficiaires des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail et ne remplissant pas la condition d'ancienneté de 3 mois.

En cas d'arrêts de travail successifs, le complément de salaire est versé dans les limites indiquées ci-avant, par période de 12 mois à compter de la date du dernier arrêt de travail ou, en cas de rechute, à compter de la date du premier arrêt de travail.

Le salaire brut de base pris en considération pour le calcul du complément de salaire est identique à celui utilisé pour le calcul des indemnités journalières légales de sécurité sociale tel que défini par le code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le salarié en arrêt de travail ne pourra percevoir, par application des dispositions du présent accord, une rémunération nette supérieure à celle dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler.

Les cotisations sociales patronales dues au titre des indemnités journalières complémentaires versées en application des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail sont payées par l'organisme désigné pour le compte de l'employeur et financées par une cotisation "assurance des charges patronales" au taux de 0,09 %.

Article 4

Garantie invalidité permanente

Quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, en cas de reconnaissance par la MSA de son invalidité au titre de la 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie (origine vie privée) ou s'il devient titulaire d'une rente au titre d'une incapacité professionnelle permanente d'un taux supérieur à 50 %, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire à celle versée par la MSA et permettant de compléter cette dernière jusqu'à hauteur de 80 % du salaire brut de référence.

Le salarié bénéficie de cette indemnisation complémentaire tant que dure le versement de la pension d'invalidité du régime légal de sécurité sociale. L'indemnisation complémentaire cesse, en tout état de cause, le dernier jour du mois précédant la date d'attribution de la pension vieillesse ou de la pension pour inaptitude.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales versé au cours des 12 mois civils précédant la déclaration d'invalidité ou l'arrêt de travail ayant précédé cette dernière, reconstitué le cas échéant.

Le total des prestations versées par le régime de base et l'organisme désigné ne peut conduire le salarié à percevoir plus de 100 % de son dernier salaire net d'activité revalorisé.

Article 5

Garantie décès ou invalidité permanente et absolue

En cas de décès du salarié, il est versé aux bénéficiaires désignés un capital égal à 100 % du salaire de référence, auquel s'ajoute, le cas échéant, une majoration de 25 % du salaire de référence par enfant à charge.

Le bénéfice de la garantie décès est accordé à l'ensemble des salariés affiliés au présent régime sans condition d'ancienneté.

La définition de l'ayant droit est précisée dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux et l'organisme désigné.

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute totale perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès, reconstituée le cas échéant et limitée aux tranches A et B définies pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Le capital décès peut être versé par anticipation au salarié, à sa demande, lorsque ce dernier se trouve placé en invalidité permanente et absolue, à savoir en cas de :

- reconnaissance de l'invalidité de 3^e catégorie par la sécurité sociale ;
- ou invalidité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale à un taux de 100 %, avec obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie au sens de la sécurité sociale.

Le décès postérieur du salarié n'ouvre pas droit à un nouveau versement du capital décès.

Article 6

Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) indemnisé au titre du présent accord, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation à un autre titre que celui du présent accord, le bénéfice des garanties ainsi que le versement des cotisations patronales et salariales sont maintenus.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant lieu ni à rémunération, ni à indemnisation à quelque titre que ce soit, le bénéfice des garanties ainsi que le versement des cotisations sont suspendus.

Article 7

Exclusions

Les cas d'exclusion du bénéfice des garanties définies par le présent accord sont prévus par le protocole de gestion conclu avec l'organisme gestionnaire.

Article 8

Taux et répartition des cotisations

Les garanties prévues par le présent accord sont financées par des cotisations versées par l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans son champ d'application, dès l'embauche ; les taux de ces cotisations sont les suivants :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX de cotisation patronale	TAUX de cotisation salariale	TAUX de cotisation total
Incapacité temporaire :			
– mensualisation	0,24	–	0,24
– couverture hors mensualisation et relais mensualisation	–	0,23	0,23
– assurance des charges patronales	0,09	–	0,09
Incapacité permanente	0,18	–	0,18
Décès	0,11	0,04	0,15
Total	0,62	0,27	0,89

Les cotisations ci-dessus sont assises sur les salaires servant de base au calcul des cotisations d'assurances sociales.

La part de cotisation à la charge du salarié est déduite par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique spécifique.

Article 9

Modalités d'application

Tout employeur, lié par le présent accord, est tenu de souscrire un bulletin d'adhésion auprès de l'organisme désigné pour l'ensemble de son personnel entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}.

1. Les entreprises ayant souscrit, antérieurement à la date initiale de mise en place du présent régime, un contrat collectif obligatoire couvrant des risques de même nature et ayant fait le choix de le conserver doivent adapter leur régime d'entreprise le cas échéant, afin de s'assurer que le niveau des garanties qu'il prévoit demeure supérieur à celui des garanties prévues par le présent accord.

Dans le cas contraire, ces entreprises ont l'obligation de rejoindre le présent régime conventionnel à l'échéance du délai de résiliation de leur contrat d'entreprise et, en tout état de cause, dans un délai maximal de 1 an suivant la date à partir de laquelle le niveau des garanties est devenu globalement inférieur ou équivalent à celui du présent accord.

Lorsque l'une de ces entreprises rejoint le présent régime, que ce soit à titre volontaire ou obligatoire, une pesée spécifique du risque est effectuée, et l'organisme gestionnaire calcule le cas échéant la cotisation supplémentaire à appliquer à cette entreprise, afin de préserver l'équilibre financier du régime conventionnel.

2. Les entreprises entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord doivent obligatoirement adhérer au régime de prévoyance conventionnel. Celles qui disposent déjà d'un contrat d'entreprise couvrant des garanties de même nature disposent toutefois d'un délai pour rejoindre le présent régime ; ce délai court à compter de la date d'entrée dans le champ d'application du présent accord jusqu'à l'échéance du délai de résiliation du contrat d'entreprise et, en tout état de cause, pour une durée maximale de 1 an.

Lorsque l'une de ces entreprises rejoint le présent régime au-delà du délai fixé ci-dessus, une pesée spécifique du risque est effectuée, et l'organisme gestionnaire calcule le cas échéant la cotisation supplémentaire à appliquer à cette entreprise, afin de préserver l'équilibre financier du régime conventionnel.

En application des lois n° 89-1009 du 31 décembre 1989, n° 94-678 du 8 août 1994 et n° 2001-624 du 17 juillet 2001, sont garantis à la prise d'effet de l'adhésion au régime :

- l'indemnisation intégrale pour les participants en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun assureur précédent ;
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service, que le contrat soit rompu ou non ;
- le maintien des garanties décès, que le contrat de travail soit rompu ou non, pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur, sous réserve du transfert des provisions effectivement constituées par le précédent assureur.

Ce maintien prend effet sous réserve, d'une part, que les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, que le précédent organisme assureur transmette les provisions effectivement constituées à la date de résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée.

Article 10

Suivi

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques devra intervenir selon une périodicité de 3 ans.

Le ou les prestataires désignés pour assurer les garanties prévues par le présent accord sont choisis, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de 5 ans au maximum par les partenaires sociaux, sur proposition d'une commission paritaire.

Cette commission est constituée d'un nombre égal de représentants des organisations salariales et patronales signataires et/ou reconnues représentatives des salariés couverts par le présent accord.

Elle assure le suivi et le contrôle de l'exécution des contrats passés avec les prestataires. Elle examine le cas échéant les propositions de modification faites par l'organisme gestionnaire et peut elle-même effectuer des propositions de modification du régime et de ses modalités de gestion et de fonctionnement. A cet effet, elle se réunit, en tant que de besoin, à la demande d'un des collèges et au moins une fois au cours de la période annuelle, afin de faire le point sur les résultats techniques et sur les conditions dans lesquelles le ou les organismes désignés gèrent les garanties qui leur sont confiées. Elle rend compte de ses constatations et de ses propositions aux partenaires sociaux réunis en commission mixte.

Article 11

Changement d'organisme gestionnaire

En cas de changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux doivent organiser avec le nouvel organisme la poursuite des garanties prévues par le présent accord ainsi que la prise en charge des indemnisations en cours et leur revalorisation.

L'organisme gestionnaire initialement désigné transfère au nouvel assureur les provisions mathématiques correspondant aux prestations en cours de service à la date de résiliation ainsi que l'ensemble des éléments financiers relatifs au régime de prévoyance. Ces provisions mathématiques sont calculées sur la base des prestations à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation, en application de la réglementation en vigueur.

Ainsi, le nouvel assureur procédera au versement desdites prestations jusqu'à leur terme. L'organisme gestionnaire initialement désigné sera de ce fait libéré de toute obligation après transmission de tous les éléments constituant les provisions mathématiques transférées.

Article 12

Révision

Les parties signataires ou ayant adhéré au présent accord ont la possibilité d'en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires. La demande de révision doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et formuler le nouveau texte proposé.

Les demandes de révision seront examinées au cours de la réunion annuelle prévue plus haut, sauf si la partie demanderesse précise le délai dans lequel elle souhaite voir sa demande en révision examinée, ce délai ne pouvant être inférieur à 2 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée.

Article 13

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-14 du code du travail.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de fin du préavis.

Si un nouvel accord est substitué au précédent, ce dernier continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord.

A défaut de conclusion d'un nouvel accord, l'accord dénoncé continue de produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, et l'organisme assureur maintient les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation à leur niveau atteint à cette date.

Article 14

Entrée en vigueur

Le présent accord de prévoyance est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1999.

Article 15

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé auprès des services de l'Etat conformément aux dispositions légales, et son extension est demandée. »

Fait à Besançon, le 18 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE CHRONOLOGIQUE DES TEXTES

Accord de prévoyance du 25 septembre 1998, applicable au 1^{er} janvier 1999.

Avenant n° 1 du 18 novembre 1999 (taux de cotisation et répartition).

Avenant n° 2 du 18 février 2009 (mise à jour du texte et révision des taux de cotisation).

Avenant n° 3 du 10 septembre 2012 (révision de l'accord), annulé et remplacé par l'avenant n° 4 du 18 janvier 2013.

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
DES SALARIÉS NON CADRES
(Franche-Comté)
(18 février 2009)

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 6 DU 18 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397114M

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs du territoire de Franche-Comté ;

Le syndicat régional de l'horticulture, pépinières, maraîchage de Franche-Comté ;

La FD des coopératives laitières de l'Ain ;

La FD des coopératives laitières du Doubs ;

La FD des coopératives laitières du Jura ;

La FDCUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR CGT ;

L'UR CGT-FO ;

L'UR CFE-CGC ;

L'UNSA2A ;

L'UD CFTC de l'Ain ;

L'UD CGT-FO de l'Ain ;

L'UD CFE-CGC de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant est motivé, d'une part, par la mise en conformité de l'accord collectif régional du 18 février 2009 avec les nouvelles dispositions légales relatives à la condition d'ancienneté et, d'autre part, par la nécessité de clarifier son champ d'application.

Article 1^{er}

Condition d'ancienneté

Le premier alinéa de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'accord du 18 février 2009 est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 1 an d'ancienneté. »

Article 2

Champ d'application

Le premier alinéa de l'article 1^{er} « Champ d'application » de l'accord du 18 février 2009 est modifié comme suit :

« Le présent accord est applicable sur le territoire de la région administrative de Franche-Comté aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux 1° (à l'exception des centres équestres et des parcs zoologiques), 2° (à l'exception des entreprises du paysagisme, réalisation, entretien de parcs et jardins) et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, aux coopératives d'utilisation de matériel agricole ainsi qu'aux coopératives fruitières, EURL de vente constituées au sein de ces coopératives et CUMA de ramassage de lait des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur :

- concernant les dispositions de l'article 1^{er} : le 1^{er} janvier 2014 ;
- concernant les dispositions de l'article 2 : le premier jour du trimestre civil qui suivra la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dont un exemplaire est déposé auprès des services de la DIRECCTE de Franche-Comté.

Fait à Besançon, le 18 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8432. – PERSONNEL DES SCIERIES AGRICOLES
ET ACTIVITÉS CONNEXES
(Franche-Comté)
(17 avril 1989)**

(Etendue par arrêté du 14 novembre 1989,
Journal officiel du 24 novembre 1989)

AVENANT N° 26 DU 21 FÉVRIER 2013

NOR : *AGRS1397118M*
IDCC : 8432

Entre :

Le syndicat des résineux de Franche-Comté ;

Le syndicat des feuillus de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT Franche-Comté ;

L'UR CFE-CGC Franche-Comté ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires, contenue à l'annexe I de la convention collective, est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2013.

« ANNEXE I

Salaires minimaux

(sous réserve de l'application du Smic)

Pour 151,67 heures correspondant à 35 heures hebdomadaires, les salaires minimaux prévus à l'article 54 sont les suivants (sous réserve de la garantie de rémunération à l'occasion du passage aux 35 heures telle que prévue à l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981) :

(En euros.)

CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Ouvriers			
A-B	100	9,43	1 430,25
C	105	9,45	1 433,28

CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
D	110	9,48	1 437,83
E	115	9,50	1 440,87
F	125	9,67	1 466,65
G	135	9,92	1 504,57
H	150	10,28	1 559,17
I	170	10,75	1 630,45
J	200	11,79	1 788,19
Personnel administratif, commercial, technique			
ACT 1	100	9,43	1 430,25
ACT 2-1	110	9,48	1 437,83
ACT 2-2	120	9,54	1 446,93
ACT 3-1	135	9,92	1 504,57
ACT 3-2	150	10,28	1 559,17
ACT 4	170	10,74	1 628,94
ACT 5-1	190	11,40	1 729,04
ACT 5-2	210	11,98	1 817,01
ACT 6-1	240	13,22	2 005,08
ACT 6-2	270	14,33	2 173,43
Agents de maîtrise			
AM 1	190	11,40	1 729,04
AM 2	230	12,69	1 924,69
AM 2-2	270	14,33	2 173,43
AM 3-1	320	15,94	2 417,62
AM 3-2	370	17,78	2 696,69
Cadres			
C 1	280	14,48	2 196,18
C 2	360	17,38	2 636,02
C 3	420	19,54	2 963,63
C 4	460	20,97	3 180,52
C 5	480	21,71	3 292,76
C 6	510	22,77	3 453,53
C 7	550	24,22	3 673,45
C 8	600	26,02	3 946,45

Article 2

L'article 20 relatif à la période d'essai est modifié comme suit :

« Dans le cas d'un contrat à durée indéterminée et sauf accord écrit entre les parties lors de l'embauche, tout engagement est réputé conclu à l'essai.

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

- 2 mois de travail effectif pour les ouvriers ;
- 2 mois de travail effectif pour les employés qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- 3 mois de travail effectif pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois de travail effectif pour les techniciens et le personnel commercial qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- 4 mois de travail effectif pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une fois, mais, en tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 4 mois pour les ouvriers et les employés qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise, les techniciens et le personnel commercial qui relèvent de la grille de classification du personnel administratif, commercial et technique du coefficient 100 au coefficient 270 ;
- 8 mois pour les cadres.

En tout état de cause, le renouvellement de la période d'essai devra être prévu dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, et le salarié devra être informé de sa mise en œuvre avant la fin de la durée initiale de ladite période d'essai.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

A l'issue de la période d'essai, toute poursuite des relations contractuelles, notifiée ou non, rend l'embauche effective.

La période d'essai des contrats à durée déterminée est définie par le code du travail.

Le contrat de coupe ne comporte pas de période d'essai. »

L'article 38 relatif au préavis ou au délai-congé est modifié comme suit :

« Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment par la volonté d'une des parties, sous réserve du respect d'un préavis d'une durée égale à :

- 1 mois pour les salariés ouvriers (2 mois pour ceux qui ont plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise) ;
- 2 mois pour le personnel administratif, commercial, technique ;
- 3 mois pour le personnel agent de maîtrise et cadre.

La durée de ce préavis peut être augmentée ou réduite par accord exprès et préalable des parties, qui le constateront par écrit. »

L'article 43 relatif à l'indemnité de licenciement est modifié comme suit :

« Hormis le cas du licenciement disciplinaire pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié licencié, alors qu'il compte au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, a droit à une indemnité de licenciement fixée par année de service dans l'entreprise.

Cette indemnité de licenciement est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*. »

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 de Franche-Comté. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 21 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130310-000813

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
